



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

ANALYSIS OF EMPLOYEE'S BENEFITS

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

RENATA HLAVÁČKOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

Ing. ZUZANA KŘÍŽOVÁ, Ph.D.

BRNO 2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Hlaváčková Renata

Účetnictví a daně (6202R049)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

Analýza zaměstnaneckých benefitů

v anglickém jazyce:

Analysis of Employee's Benefits

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce s přihlédnutím k aktuální legislativě

Analýza problému a současné situace ve vybrané firmě

Vlastní návrhy řešení, zhodnocení přínosu návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění. 4. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-865-9.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-000-4.

MARKOVÁ, Hana. Daňové zákony 2015. Úplná znění k 1. 1. 2015. Praha: Grada, 2015. ISBN 987-80-247-5506-6.

PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Praha: LEGES, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2014/2015.

L.S.

prof. Ing. Mária Režňáková, CSc.
Ředitel ústavu

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
Děkan fakulty

V Brně, dne 28.2.2015

Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na definici a rozdělení zaměstnaneckých benefitů, jejich poskytování ze strany zaměstnavatele a využívání ze strany zaměstnance. Srovnává teoretické poznatky s praktickým zjištěním u vybrané firmy a zkoumá daňová a účetní hlediska u vybraných zaměstnaneckých benefitů.

Abstract

Bachelor thesis is focused on the definition and classification of employee benefits, their provision by the employer and by the employee use. Compares theoretical knowledge with practical findings at the selected companies and examines the tax and accounting aspects of selected employee benefits.

Klíčová slova

zaměstnanecké benefity, motivace, daňové hledisko, účetní hledisko, zaměstnavatel, zaměstnanec

Key words

Employee's benefits, motivation, tax perspective, accounting perspective, employer, employee

Bibliografická citace

HLAVÁČKOVÁ, R. *Analýza zaměstnaneckých benefitů*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2015. 80 s. Vedoucí bakalářské práce Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 31. května 2015

.....
podpis studenta

Poděkování

Děkuji tímto své vedoucí Ing. Zuzaně Křížové, Ph.D. za odborné vedení a za poskytnutí připomínek při zpracování této práce. Dále bych ráda poděkovala paní Sylvě Páslerové za ochotu při spolupráci a poskytnutí informací pro praktickou část práce.

OBSAH

ÚVOD	10
CÍLE PRÁCE A METODIKA	12
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	13
1.1 Základní pojmy spojené s problematikou zaměstnaneckých benefitů	13
1.1.1 Motivace a stimulace	13
1.1.2 Teorie motivace	14
1.1.3 Péče o zaměstnance podniku	16
1.1.4 Sociální politika podniku	17
1.1.5 SWOT analýza	17
1.1.6 Tvorba a hodnocení dotazníku	18
1.2 Vymezení zaměstnaneckých benefitů	18
1.2.1 Význam slova benefit	18
1.2.2 Význam zaměstnaneckých benefitů	19
1.2.3 Zásluhové odměňování	21
1.2.4 Členění benefitů	21
1.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle právních předpisů	21
1.3.1 Z hlediska zákoníku práce	21
1.3.2 Z hlediska zákona o daních z příjmů	22
1.3.3 Z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění ...	24
1.4 Zaměstnanecké benefity z účetního hlediska	25
1.4.1 Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)	25
1.4.2 Sociální fond	30
1.4.3 Účtování na vrub nákladů	31
1.5 Zaměstnanecké benefity z daňového hlediska	33
1.6 Vývoj oblíbenosti zaměstnaneckých benefitů v ČR v letech 2010 – 2014	39
2 ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ V ENERGETICKÉ SPOLEČNOSTI E.ON	41
2.1 Základní popis společnosti	41
2.2 Historie společnosti v rámci České republiky	43
2.3 SWOT analýza společnosti E.ON	44
2.4 Společenská odpovědnost	45
2.5 Zaměstnanecké benefity ve firmě	46
2.5.1 Sociální fond	46
2.5.2 Sociální péče	47

2.5.3	Mzdová oblast.....	51
2.6	Zaměstnanecké benefity u konkurence	53
2.7	Dotazníkové šetření.....	54
3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	62
3.1	Příspěvek na stravování.....	62
3.2	Příspěvek na životní pojištění	64
3.3	Poskytování zvýhodněné sazby.....	64
3.4	Podpora mobility	65
3.5	Akciový program pro zaměstnance.....	66
	ZÁVĚR	68
	POUŽITÁ LITERATURA	69
	SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ, GRAFŮ	72
	SEZNAM PŘÍLOH.....	74

ÚVOD

Bakalářská práce se věnuje tématu zaměstnaneckých benefitů, protože se jedná o téma, které je na pracovním trhu stále aktuální, ale často o něm mají zaměstnavatelé i zaměstnanci málo informací. Oblast zaměstnaneckých benefitů hraje velkou roli zejména při nástupu do nového zaměstnání. Zejména na vyšších pracovních pozicích se zaměstnavatelé snaží nabídnout, co nejvíce benefitů pro nové nebo stávající zaměstnance. Často právě zaměstnanecké benefity jsou rozhodujícím ukazatelem pro konečné rozhodnutí při výběru práce. Zaměstnanci se díky množství výběru zaměstnaneckých benefitů cítí cennější a mají větší pracovní motivaci. Pro zaměstnavatele, pokud se jedná o benefity daňově uznatelné, jsou pak tyto benefity výhodnějším nástrojem než zvýšení mzdy. Jedná se tedy o efektivní zvyšování čistého příjmu zaměstnance, bez zvýšení hrubé mzdy, tím pádem i úspory na sociálním a zdravotním pojištění. Mnohdy však zaměstnanci, někdy i zaměstnavatelé, vůbec neví, na jaké benefity mají nárok nebo které mohou poskytovat. Z těchto zmíněných důvodů vyplývá, že téma benefitů je důležité k rozšíření povědomosti o pracovních odměnách.

Práce je rozdělena na 3 části – teoretickou, praktickou a vlastní návrhy řešení. První – teoretická – část práce, která je rozdělená na několik podkapitol, se zabývá především motivací a stimulací zaměstnanců, SWOT analýzou, tvorbou dotazníků, významem slova benefit, zaměstnaneckými benefity, zásluhovým odměňováním a jednoduchým členěním benefitů. Dalším tématem teoretické části je poskytování zaměstnaneckých benefitů podle právních předpisů a jejich vztah k zákoníku práce, zákonu o daních z příjmů – jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele a také právní předpisy z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. Další podkapitolou jsou zaměstnanecké benefity z účetního hlediska. Zde se práce věnuje tvorbě fondů, hospodaření s nimi a účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů. V poslední části teorie se práce zabývá zaměstnaneckými benefity z daňového hlediska. Jsou zde rozebrány jednotlivé benefity a jejich daňová výhodnost na straně zaměstnance a zaměstnavatele.

V druhé – praktické – části se práce zaměřuje na analýzu zaměstnaneckých benefitů u energetické společnosti E.ON. Nejprve je společnost krátce představena. Poté jsou na základě kolektivní smlouvy rozebrány jednotlivé benefity, které společnost svým zaměstnancům poskytuje a za jakých podmínek. Dále tato část obsahuje dotazní-

kové šetření v již zmíněné společnosti E.ON.

Poslední část práce obsahuje vlastní návrhy řešení založené na výsledcích dotazníkového šetření z druhé části práce. Podle výsledků dotazníků se práce zabývá návrhem optimálních zaměstnaneckých benefitů pro jednotlivé skupiny pracovníků, s přihlédnutím na daňovou výhodnost pro obě strany.

CÍLE PRÁCE A METODIKA

Cílem bakalářské práce je aplikace získaných teoretických poznatků z dané oblasti na základně dostupných zdrojů. Pomocí rešerše z příslušné literatury zhodnotit jednotlivé druhy zaměstnaneckých benefitů a posoudit jejich daňovou výhodnost ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Dále se práce zaměřuje na jednotlivé benefity z účetního hlediska, dle účetních norem.

Dalším cílem práce je analýza stávajících zaměstnaneckých benefitů u společnosti E.ON. Při hodnocení práce vychází z kolektivní smlouvy společnosti a z jejích pozdějších dodatků. Poté je provedeno hodnocení zaměstnaneckých benefitů na základě dotazníkového šetření. Dotazník obsahuje několik otázek o zaměstnanci (druh práce, pohlaví, věk) a dále otázky o zaměstnaneckých benefitech. Pomocí těchto otázek lze prověřit, které benefity zaměstnanci společnosti nejvíce využívají a které nikoli. Na základě tohoto dotazníku, rozdaného určitému počtu zaměstnanců z různých skupin ve společnosti, práce navrhuje co nejlepší variantu zaměstnaneckých benefitů, jak pro společnost, tak i pro zaměstnance.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

V první části se bakalářská práce zabývá především teorií, která vychází z právních předpisů, zákonů a knih a objasní pojmy, které je třeba k tomuto tématu znát.

1.1 Základní pojmy spojené s problematikou zaměstnaneckých benefitů

V úvodní kapitole je popsáno několik pojmů, které je nutno vysvětlit před samostatným rozebíráním zaměstnaneckých benefitů. Tyto pojmy úzce souvisí s tématem benefitů, s hodnocením společnosti a s metodou, se kterou budu pracovat v praktické části.

1.1.1 Motivace a stimulace

S tématem zaměstnaneckých benefitů úzce souvisí pojmy motivace a stimulace. Každého zaměstnance je třeba určitými prostředky motivovat, aby odváděl co nejlepší pracovní výkon, k čemuž slouží často právě zaměstnanecké benefity.

Motivace

Motivace je vnitřní popud působící směrem k vytyčenému cíli [1]. Dle sociologického slovníku se jedná o psychický stav vyvolávající nějakou činnost, chování nebo jednání, které se zaměřuje na určitý cíl nebo určitým směrem [2].

Ve své knize si Janoušková a Kolibová pokládají otázku, proč nestačí mzdová motivace. Uvádí také, že motivace k práci se skládá z několika vědomých i nevědomých pohybů a také na základě vnějších a vnitřních podnětů, jako je například vliv ostatních, typ práce, představy o odměně, schopnosti a mnohé další. Mezi odměny za práci patří několik typů, kde každá má své poslání a každý zaměstnanec může ocenit něco jiného. Vždy záleží na konkrétním typu zaměstnance jeho finanční a rodinné situaci [3].

Motivace plní tři důležité funkce [3]:

- vzbuzuje chování (proces aktivace)
- udržuje chování
- zaměřuje chování

V této knize autorky také poukazují na to, že pokud dostávají dva různí zaměstnanci stejnou odměnu, ale jeden vynakládá menší pracovní úsilí, snaží se mu ten druhý přizpůsobit a začne podávat také menší výkon [3].

Stimulace

Stimulace je soubor vnějších podnětů usměrňujících jednání pracovníků a působících na jejich motivaci. Smyslem používání stimulů je podnítit u pracovníka určitou aktivitu nebo ji omezit [1].

Stimulace bývá jednodušší než motivace. Pokud jsou stimuly poskytovány, práce probíhá, pokud se však přestanou poskytovat, práce se většinou zastaví. Nevýhodou u stimulace tedy je, že je aktivní jen po dobu, kdy jsou stimuly poskytovány [4].

1.1.2 Teorie motivace

V této kapitole práce rozebírá jednotlivé druhy teorií motivací podle různých osobností. V následujícím textu je uvedeno, podle čeho lze posuzovat zaměstnance a jak k nim přistupovat z pohledu různých osobností.

Maslowova teorie potřeb

Tato teorie udává význam jednotlivých potřeb člověka při motivaci u pracovního jednání. Jednotlivé potřeby jsou sestaveny v pyramidě podle preferencí člověka [4].



Obr. č. 1: Maslowova teorie potřeb, zdroj [4]

Dvoufaktorová teorie (Frederick Herzberg)

Jedná se o motivačně – hygienický přístup, kdy jsou motivy rozděleny pouze do 2 skupin:

1. Faktory vnější – udržovací (hygienické) faktory – tzv. dissatisfactory

Patří sem například pracovní podmínky, pracovní jistota, životní styl.

Pokud jsou tyto dissatisfactory naplněny, nevyvolávají pracovní nespokojenost, což znamená, že na pracovní motivaci v pozitivním smyslu výrazně nepůsobí. Pokud však naplněny nejsou, vyvolávají značnou nespokojenost, což na pracovní motivaci působí negativně [5].

2. Faktory vnitřní – motivační faktory – tzv. satisfactory

Tyto faktory přímo souvisí s obsahem práce. Patří mezi ně úspěch, uznání, pracovní výsledky, povýšení, vztahy na pracovišti. Satisfactory ovlivňují spokojenost. Pokud jsou naplněny, jsou pracovníci spokojeni a naopak [5].

Teorie X a Y (Douglas McGregor)

V této teorii se představují protikladné představy o člověku.

Teorie X je pokládána za tradiční – jedná se o pesimistický pohled. Předpokládá, že má člověk tyto vlastnosti [4]:

- je líný a nerad pracuje, pokud možno se vyhýbá práci
- většina lidí podle této teorie musí být řízena a k práci nucena
- vyhýbá se odpovědnosti, není ctižádostivý, je nesamostatný, nechce riskovat, ale chce být veden
- potřebují být stimulováni prostřednictvím odměny nebo hrozbou postihu
- zaměstnanci se starají převážně o svoje potřeby, ne o cíle organizace

Manažer s pohledem teorie X používá spíše autoritativní styl vedení.

Teorie Y je pokládána za rozvojovou – optimistický pohled. Předpokládá tyto lidské vlastnosti [4]:

- zaměstnanec je ztotožněn s organizací a cíle organizace bere za své
- smysl pro odpovědnost a samostatnost

- možnost tvořivě pracovat, práce je pro ně radost a odpočinek
- schopnost přizpůsobit se novým podmínkám
- lidé mají představivost, tvořivost a důvtip

Manažer s pohledem teorie Y dává svým zaměstnancům volnost, převažuje tedy liberální styl vedení.

Tato teorie X a Y neplatí obecně, ale záleží především na typu zadaných úkolů a stylu vedení [4].

Teorie „cukru a biče“

Teorie „cukru a biče“ je podobná teorii X a Y. Cukr představuje odměnu za vykonanou práci a bič naopak hrozbu nebo trest. Přesto, že se zdá tato metoda tvrdá, je účinná. Často právě odměny a tresty podnítí zaměstnance k tomu, aby se choval žádoucím způsobem. Ne vždy je však strach z trestu (biče) dostatečným motivem k práci [4].

Teorie spravedlnosti (J. S. Adams)

Důležitou roli v této teorii hraje kromě spravedlnosti i rovnováha. Podle této teorie každý pracovník srovnává a hodnotí ostatní členy pracovního kolektivu. Předmětem hodnocení jsou především zkušenosti a odvedená práce, odměna – plat, pochvala, povýšení. Výstupem jejich hodnocení je pocit spravedlnosti nebo nespravedlnosti. Pokud nastane u pracovníka pocit nespravedlnosti, může to mít negativní vliv na jeho následnou odvádnou práci a vytváří se napětí na pracovišti [4].

1.1.3 Péče o zaměstnance podniku

Organizace je tvořena jednotlivými zaměstnanci, proto je nutné o něco pečovat, aby chom si je udrželi, zvláště pokud se jedná o kvalifikované pracovníky. Vždy je nutné, aby měli zaměstnanci ve firmě i sociální zázemí. Tuto teorii preferoval už Tomáš Baťa, který pro své zaměstnance stavěl domy, školy a různé instituce pro volný čas. Péče o zaměstnance patří do sociální politiky, která se zaměřuje na všestranný rozvoj člověka. Jedná se o čas na pomezí práce a volného času. Sociální systém se řídí několika aspekty, mezi které patří aspekty občanské společnosti, právní požadavky, etické a humanární důvody a jiné [3].

1.1.4 Sociální politika podniku

V dnešní době požadují zaměstnanci kvalitativně úplně jiné požitky než v minulosti. Také zaměstnavatelé však požadují po zaměstnanci větší znalosti a dispozice. Pracovník by měl být flexibilní, přizpůsobovat se novým podmínkám a rostoucím požadavkům, což přináší i rostoucí požadavky na mzdu a odměny [3].

1.1.5 SWOT analýza

Cílem SWOT analýzy je určení silných a slabých stránek společnosti a odhadnout, jak se současná strategie může vyrovnat se změnami v prostředí společnosti.

Tato analýza se skládá z původně dvou analýz a to analýzy SW a OT, kde analýza OT identifikuje příležitosti a hrozby z vnějšího prostředí a analýza SW z vnitřního prostředí. V rámci vnějšího prostředí se může jednat o zákazníky, dodavatele, konkurenci nebo různé faktory, např. politické, právní, ekonomické, technologické a jiné. Z vnitřního prostředí firmy pak může jít o cíle podniku, systémy, firemní zdroje, materiál nebo mezilidské vztahy [6]. Tabulka č. 1 ukazuje postup tvorby SWOT analýzy.

Tab. č. 1: Postup tvorby SWOT analýzy

Vnitřní prostředí	Silné stránky	Slabé stránky
Vnější prostředí	Příležitosti	Hrozby

Zdroj: vlastní zpracování dle [6]

V případě určení silných a slabých stránek se využívá vnitropodnikových analýz a hodnotících systémů. Jako výchozí kritérium může být použit marketingový mix 4 P – produkt (product), cena (price), místo prodeje (place) a marketingová komunikace (promotion).

Mezi příležitosti podniku můžeme zařadit skutečnosti, které mohou zvýšit poptávku, zisk nebo lépe uspokojit zákazníky. Naopak mezi hrozby podniku patří události, které mohou poptávku snížit nebo vést k nespokojenosti zákazníků.

Nevýhodou této analýzy je, že je příliš statická a subjektivní. Přesto, že je velmi oblíbená, její přínos není nijak podstatný. Proto bývá často nahrazována její metodickou variantou, kvantitativní O-T analýzou. Tato analýza pracuje se strategickými scénáři [6].

1.1.6 Tvorba a hodnocení dotazníku

Při návrhu každého dotazníku je nutno nejdříve formulovat jeho cíle. Někdy se také zkoumá, zda jsou stanovené cíle vůbec dosažitelné. Poté se obvykle formulují dotazy pro respondenty. Otázky se dají rozdělit na otázky týkající se názorů a chování respondentů a otázky za účelem získání statistických údajů. Důležité je, aby otázky byly formulovány srozumitelně a jednoznačně. V tomto případě je lepší, aby otázky byly uzavřené, aby daný respondent pouze vybíral jednu z možností. V případě uzavřených otázek musíme dbát na to, aby se jednotlivé odpovědi nepřekrývaly a byly jednoznačné. V případě, že jsou otázky, na které je možno odpovědět různě, je nutné uvést, že může být označeno více možností [7].

Kromě uzavřených otázek se můžou v dotazníku vyskytovat i otázky otevřené nebo polouzavřené, kdy si respondent vybere z možností nebo uvede jinou variantu. V případě tvorby je nutné brát v potaz pořadí dotazů, aby měly otázky logickou posloupnost. Kromě formulace otázek a odpovědí se musí brát ohled i na grafickou úpravu. Dotazník by měl respondenta upoutat, ale ne odradit. Dotazník by neměl obsahovat více než 20 otázek, jinak by mohla jeho délka respondenta hned odradit [7].

1.2 Vymezení zaměstnaneckých benefitů

Následující text se zabývá pojmy z oblasti zaměstnaneckých benefitů, jednak slovem benefit a dále významem zaměstnaneckých benefitů a jejich základním členěním.

1.2.1 Význam slova benefit

Definicí slova benefit se zabývá ve své knize Pelc, kde popisuje historický význam slova. Dříve bylo toto slovo používáno ve smyslu divadelního představení herce, v dnešní době se používá při kulturních akcích, ze kterých jde výtěžek na humanitární účely. Obecně toto slovo značí výhodu něčeho nebo někoho ve srovnání s něčím nebo někým jiným. V našem případě se jedná o výhodu v zaměstnání, něco navíc, co zaměstnanec za svoji práci dostane [8].

1.2.2 Význam zaměstnaneckých benefitů

Význam benefitů ve své knize popisuje Macháček jako motivační nástroj, kdy zaměstnanci nad rámec své mzdy dostávají navíc peněžní nebo nepeněžní plnění. Často to přispívá k upevňování vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pracovník je tak spokojenější a tím pádem i výkonnější při práci. Podle Macháčka zaměstnanci spíše preferují zaměstnanecké benefity, než navýšení mzdy, proto slouží benefity k rozhodovacímu aspektu při výběru z více zaměstnání [9].

Tyto benefity mnohdy přispívají i k rozvoji soukromého života, kdy např. kladou důraz na volnočasové aktivity, jako jsou sport, rekreace či kultura [9].

Podle Pelce mají benefity vzbudit u zaměstnance zájem o firmu a sounáležitost s ní, tím pádem i snahu odvádět pro ni lepší práci.

Pro firmu může mít poskytování benefitů různý význam. Z ekonomického hlediska se může jednat o úsporu mzdových nákladů a současně s tím také daňové zvýhodnění. Z daňového pohledu se používá při odvodové optimalizaci. Z personálního hlediska si tak firma snaží udržet svoje pracovníky nebo naopak nalákat nové. Jedná se tedy o investici do zaměstnanců [8].

Zaměstnanecké benefity mohou být také vnímány jako psychologický tah, kdy se firma snaží nabídnout více než konkurence a vybudovat si dobré jméno. Tento proces motivace zaměstnanců patří mezi dlouhodobé a vyžaduje systematický přístup.

Proces motivace a s tím i poskytování benefitů nesmí být diskriminační, zaměstnavatelé jsou povinni podle § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce dodržovat rovný přístup ke všem zaměstnancům [8].

Dle autorek Janouškové a Kolibové se pomocí benefitů snaží zaměstnavatelé získat a udržet si zaměstnance a zároveň je motivovat k lepšímu výkonu při práci. Záleží však na typu firmy a významnosti funkce ve firmě [3].

Formy poskytování benefitů [3]:

- fixní – stanoveno v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem; jedná se o určité poukázkový systém, patří sem např. stravenky, mobilní telefony, dovolená nad rámec, sportovní a kulturní aktivity, příspěvky na rekreaci

- flexibilní (cafeteria systém) – zaměstnavatel stanoví balíček benefitů a roční limit pro každého zaměstnance, který si pak sám zvolí, který benefit mu nejvíce vyhovuje

Optimální zaměstnanecké benefity jsou takové, které jsou u zaměstnanců osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění a zároveň jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, takže mu snižují základ daně z příjmu [9].

Podle Armstrongovy knihy *Odměňování pracovníků-Jak z odměňování učinit zdroj úspěšnosti podniku* zlepšují zaměstnanecké výhody blahobyt pracovníků, ale také často i samotnou výkonnost zaměstnanců, což vede zaměstnavatele k tomu, aby tyto výhody svým zaměstnancům poskytli. Tyto výhody dostávají zaměstnanci navíc k peněžní odměně a tvoří významnou část celkového souboru odměn. Často mají tyto výhody zásluhovou povahu, patří sem např. příspěvek na penzijní systémy nebo životní pojištění. Další typem může být bezprostřední výhoda, jako např. podnikový automobil či mobil nebo půjčka zaměstnanci. Do výhod poskytovaných zaměstnanci však patří i dovolená či jiný způsob volna. Jak dále tato kniha uvádí, jsou zaměstnanecké výhody značnou položkou v provozních nákladech. Mohou představovat až jednu třetinu mzdových nákladů, proto musí být tato položka v rozvaze velmi pečlivě plánována [10].

V knize od autorek Goldfein a Lopes hrají zaměstnanecké benefity důležitou roli v životě zaměstnanců a jejich rodin a mají také významný finanční dopad na podnikání. Většina firem se totiž pohybuje v prostředí, kde vzdělaná pracovní síla má určité požadavky na program zaměstnaneckých benefitů ve společnosti. Absence takového programu nebo nedostatečný program benefitů může vážně bránit schopnosti přilákat a udržet si dobré zaměstnance. Dalším dopadem na podnikání je, že benefity mohou být nákladné a náročné na administrativu. Navrhování a zavádění zaměstnaneckého programu benefitů je velmi složitý proces, který by měl být plánován za pomoci profesionálů, z řad ekonomických, daňových nebo účetních firem. Program by měl být navržen tak, aby vyhovoval individuálním potřebám společnosti [11].

1.2.3 Zásluhové odměňování

Ve své další knize – Řízení lidských zdrojů – se Armstrong zabývá definicí zásluhového odměňování. Podle něj odpovídá na dvě základní otázky, zaprvé ze strany zaměstnanců, co nejvíce jako odměnu za svůj výkon preferují a na druhé straně z pohledu zaměstnavatele, za co je ochoten platit. U zaměstnanců se zásluhové odměňování odvíjí zejména od výkonu, schopnosti, přínosu ve firmě nebo na konkrétním projektu a dovedností jednotlivých pracovníků. Většinou se vztahuje k peněžnímu odměňování. Dalším aspektem k zásluhovému odměňování může být délka zaměstnání jednotlivých pracovníků [12].

1.2.4 Členění benefitů

Nejdůležitější členění benefitů je z hlediska daňové a odvodové výhodnosti [8]:

- mimořádné výhodné – na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmu a nejsou součástí vyměřovacího základu pro SP a ZP a na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj
- částečně výhodné – tyto benefity mají výhodu pouze na jedné straně, buď na straně zaměstnance, nebo zaměstnavatele

Dále existují různá členění benefitů jako např. [8]:

- z hlediska věcného
- z hlediska finančního
- z hlediska času
- z hlediska jejich diferenciací

1.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle právních předpisů

Zaměstnanecké benefity a jejich poskytování řeší spoustu zákonů, z hlediska pracovního poměru zákoník práce, dále zákon o dani z příjmu, který řeší příjmy zaměstnanců a výdaje zaměstnavatelů a v neposlední řadě se musí benefity řešit z hlediska odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

1.3.1 Z hlediska zákoníku práce

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytovat různé druhy nadlimitních plnění i bez souhlasu kolektivní smlouvy nebo vnitřních předpisů, postačí, aby to bylo zavedeno

v pracovní smlouvě (nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem). Jedná se např. o [9]:

- odstupné - § 67 a 68 ZP
- cestovní náhrady - §151 – 189 ZP
- odborný rozvoj zaměstnanců - §227 – 235 ZP

V oblasti mezd se to může týkat následujících benefitů [9]:

- příplatky ke mzdě za práci přesčas, nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku - §114 ZP
- příplatky k dosažené mzdě za práce ve svátek, nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna - § 115 odst. 2 ZP
- příplatek za práci v noci, nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku - § 116 ZP
- příplatky ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, nejméně 10 % částky minimální mzdové sazby na hodinu - § 117 ZP
- příplatky za práci v sobotu a neděli, nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku - § 118 ZP
- odměna za pracovní pohotovost, nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku - § 140 ZP

1.3.2 Z hlediska zákona o daních z příjmů

Na straně zaměstnance

Nejdůležitější je určit, zda je příjem u zaměstnance předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti či není. Jestliže je příjmem, poté musíme posoudit, zda podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti nebo zda je osvobozen dle §6 odst. 9 ZDP.

V mnoha případech se osvobození dle §6 odst. 9 ZDP váže na používání fondů (FKSP, sociální fond...). Jedná se např. o [9]:

- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnancům na pracovišti
- nepeněžní plnění ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce

- hodnota nepeněžních darů do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance
- příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav

Zákon o daních z příjmů obsahuje v ustanovení §6 pro některá plnění zaměstnavatele limity, do výše kterých není plnění zaměstnavatele předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti dle §6 odst. 7 a limity, do výše kterých je poskytovaná zaměstnanecká výhoda na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů závislé činnosti. Nad tyto limity poté podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti [9].

Na straně zaměstnavatele

Daňové výdaje zaměstnaneckých benefitů na straně zaměstnavatele vyplývají převážně z §24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. Jedná se o výdaje vynaložené [9]:

- na pracovní a sociální podmínky
- na péči o zdraví
- na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců,

pokud práva zaměstnanců vyplývají:

- z kolektivní smlouvy
- z vnitřního předpisu zaměstnavatele
- z pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- z jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

ZDP v některých případech stanovuje jinak. Jedná se o případy, kdy je daňová uznatelnost omezena. Patří sem např. [9]:

- výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců podle §24 odst. 2 písm. j) bodů 1 až 4 ZDP
- nepeněžní plnění poskytovaná ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce, možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení podle §25 odst. 1 písm. h) ZDP

- výdaje nad limity stanovené ZDP podle §25 odst. 1 písm. j)
- výdaje na reprezentaci podle §25 odst. 1 písm. t) ZPD
- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění na pracovišti dle §25 odst. 1 písm. zm) ZDP

1.3.3 Z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění

Vyměřovacím základem je souhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů FO podle ZDP a nejsou osvobozeny. Do VZ se také zahrnuje např. [9]:

- nepeněžní příjem ve výši 1 % pořizovací ceny motorového vozidla poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci k bezplatnému používání pro služební a soukromé účely
- rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou jsou vlastní výrobky prodány nebo služby poskytnuty zaměstnancům
- nepeněžní příjem zaměstnance ve výši ceny obvyklé související s výdaji zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání

Naopak do vyměřovacího základu se nezahrnují tyto příjmy [9]:

- náhrada škody podle ZP
- odstupné
- věnostní přídavek horníků
- odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích
- jednorázová sociální výpomoc
- plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání

V tomto případě si musíme uvědomit, že při výpočtu daně z příjmu ze závislé činnosti se vychází z tzv. superhrubé mzdy, která zahrnuje i sociální a zdravotní pojištění ze strany zaměstnavatele. Základ daně u zaměstnance se skládá z následujících položek [9]:

- výše hrubé mzdy

- nepeněžní nebo peněžní plnění zaměstnavatele formou zaměstnaneckého benefitu podléhajícího zdanění
- navýšení o 34 % výše hrubé mzdy (SP 25 % + ZP 9%)

1.4 Zaměstnanecké benefity z účetního hlediska

V případě řešení zaměstnaneckých benefitů v účetnictví musíme brát v potaz možnosti poskytování, proto je nutné nejprve rozebrat druhy fondů, ze kterých lze benefity poskytovat a dále účtování mimo fondy, tzn. na vrub nákladů.

1.4.1 Fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP)

FKSP je upraven vyhláškou č. 114/2002 Sb., který se vztahuje na [13]:

- organizační složky státu
- státní příspěvkové organizace
- příspěvkové organizace, které byly zřízeny územními samosprávnými celky

Pro potřeby státních podniků je nadále v platnosti §16 starší vyhlášky č. 310/1995 Sb. [13].

Výše tvorby fondu

Dle §2 vyhlášky č. 114/2002 Sb. fond tvoří 1% z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť. Dalším možným příjmem fondu jsou náhrady škody a pojistná plnění od pojišťovny vztahující se k majetku pořízenému z fondu a dále dary do fondu [14].

U příspěvkových organizací může fond tvořit i příjem z pronájmu rekreačních a jiných zařízení. V případě vyhlášky č. 310/1995 Sb., která se vztahuje na státní podniky, činí základní přiděl do fondu 2 %. Podnik jej tvoří ze svého zisku, popřípadě z rezervního fondu [14].

Hospodaření s fondem

U fondu se nejprve musí sestavit rozpočet a určit způsob jeho čerpání. Při používání se postupuje podle rozpočtu a je možné z něj čerpat pouze výdaje uvedené v této vyhlášce. Prostředky fondu musí být uloženy na samostatný účet u banky. Fond se používá výhradně na činnosti, které organizace sama organizuje nebo se na organizaci alespoň podílí [14].

Předpis účtování FKSP

Při účtování o FKSP musí mít fond vždy vlastní účet (243 – Běžný účet FKSP), na které jsou převáděny finanční prostředky a jsou z něj placena všechna plnění, která souvisí s vyhláškou č. 114/2002 Sb. Čerpání fondu se neúčtuje do nákladů a výnosů, ale prostřednictvím účtu FKSP (412), který je nutno členit analyticky podle čerpání nebo tvorby [14].

Příklady účtování vybraných zaměstnaneckých benefitů podle Krbečkové a Plesníkové [13].

Seznam použitých účtů dle vyhlášky č. 114 / 2009 Sb.:

- 02x – Dlouhodobý hmotný majetek odpisovaný
- 042 – Nedokončený dlouhodobý hmotný majetek
- 213 – Ceniny
- 241 – Běžný účet
- 262 – Peníze na cestě
- 321 – Dodavatelé
- 335 – Pohledávky za zaměstnanci
- 378 – Ostatní krátkodobé závazky
- 412 – Fond kulturních a sociálních potřeb
- 527 – Zákonné sociální náklady
- 648 – Čerpání fondů

Tvorba fondu

V případě tvorby fondu se musí účtovat prostřednictvím sociálních nákladů. Dále je nutné, aby byl zřízen speciální bankovní účet na prostředky z FKSP a na převod mezi tímto účtem a běžným účtem musí být použit účet peníze na cestě [13].

Tab. č. 2: Tvorba fondu

	MD	D
1. Tvorba fondu – náklady zaměstnavatele	527	412.AU
2. Převod finančních prostředků zaměstnavatele na účet FKSP	262	241
3. Připsání fin. prostředků zaměstnavatele na účet FKSP	243	262

Zdroj: vlastní zpracování dle [13]

Náklady na provoz kulturních, rekreačních, sportovních a rehabilitačních zařízení nebo náklady na nákup vybavení, pracovních oděvů a doplňků pro zaměstnance

V případě těchto nákladů, které bývají nejčastěji na fakturu, se hradí z prostředků na účtu FKSP [13].

Tab. č. 3: Náklady na provoz nebo nákup vybavení

	MD	D
1. Náklady na provoz / nákup	412.AU	321
2. Úhrada z účtu FKSP	321	243

Zdroj: vlastní zpracování dle [13]

Pořízení hmotného majetku – v ocenění od 40 000 Kč výše

Při pořízení DM se vychází z ceny majetku. Za dlouhodobý se dá považovat od 40 000 Kč, kdy se majetek účtuje přes nedokončený DM a až poté se zařadí na majetkový účet [13].

Tab. č. 4: Pořízení hmotného majetku

	MD	D
1. Pořízení dlouhodobého hmotného majetku	042	243
2. Zařazení majetku	02x	042
3. Vyúčtování z FKSP	412.AU	648

Zdroj: vlastní zpracování dle [13]

Při nákupu DHM z FKSP je nutné do karty majetku uvést, že byl majetek pořízen z FKSP, jinak se u tohoto majetku postupuje klasicky. Nákup z FKSP nemá vliv na odpisy ani na vyřazení majetku a zůstatkovou cenu [14].

Půjčka na bytové účely nebo sociální výpomoci a půjčky

Při účtování půjčky je třeba účtovat pohledávku za zaměstnanci, která se zruší při splátce půjčky [13].

Tab. č. 5: Půjčka

	MD	D
1. Půjčka zaměstnanci z FKSP	335	243
2. Splátka půjčky	243	335

Zdroj: vlastní zpracování dle [13]

Příspěvek na stravenky

Stravenky se vždy účtují přes účet ceniny. V případě příspěvku z FKSP, se stravenky nejprve uhradí přes běžný účet a poté se převádí příspěvek z účtu FKSP na běžný účet [13].

Tab. č. 6: Příspěvek na stravenky

	MD	D
1. Nákup stravenek	213	241
2. Poskytnutí stravenek		213
a) příspěvek z FKSP	412.AU	
b) podíl zaměstnance	335	
3. Převod finančních prostředků z účtu FKSP (hrazený podíl)	262	243
4. Připsání finančních prostředků FKSP na účet zaměstnavatele	241	262

Zdroj: vlastní zpracování dle [13]

V účtování je uveden podíl zaměstnance na stravenkách, ale může nastat i situace, kdy celou stravenku platí zaměstnavatel a zaměstnanec, si nepřispívá nic, poté by bylo účtování zkráceno o pohledávku za zaměstnancem.

Rekreace a dovolená, kultura, vzdělávání a sport

Zaměstnavatel může přispívat svým zaměstnancům z FKSP na rekreaci, dovolenou, kulturní nebo sportovní akce a to buď celou úhradou, nebo s částečným podílem zaměstnance.

Tab. č. 7: Rekreace a dovolená, kultura, vzdělávání a sport

	MD	D
1. Nákup – rekreačního poukazu, vstupenky		243
a) podíl z FKSP	412.AU	
b) podíl zaměstnance	335	
2. Úhrada podílu zaměstnance	243	335

Zdroj: vlastní zpracování dle [13]

Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření

V tomto případě vzniká nejprve závazek za pojišťovnou, který je u zaměstnance strháván ze mzdy a následně placen z běžného účtu a v případě zaměstnavatele je předepsán z FKSP a placen z prostředků na účtu FKSP [13].

Tab. č. 8: Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření

	MD	D
1. Příspěvek zaměstnance (srážkou ze mzdy)	331	378
2. Příspěvek zaměstnavatele z FKSP	412.AU	378
3. Poukázání příspěvku penzijnímu fondu		
a) celková částka	378	
b) část hrazená zaměstnancem		241
c) z prostředků FKSP		243

Zdroj: vlastní zpracování dle [13]

Dary

Dary zaměstnancům jsou vždy placeny z účtů FKSP [13].

Tab. č. 9: Dary

	MD	D
1. Za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele	412.AU	243
2. Pracovní výročí	412.AU	243
3. Životní výročí	412.AU	243
4. První odchod do důchodu	412.AU	243

Zdroj: vlastní zpracování dle [13]

1.4.2 Sociální fond

Používají ho organizace, které se neřídí vyhláškou č. 114/2002 Sb. a vyhláškou č. 310/1995 Sb. Jedná se tedy o obchodní korporace, podnikatele nebo také obce, na které se nevztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb [14].

Tvorba fondu

Tvoří se ze zisku po zdanění, takže jej nelze tvořit na vrub daňově uznatelných výdajů. Jinak však nejsou pro tvorbu stanovena žádná pravidla.

Tam, kde působí odborová organizace, je vhodné, aby se způsob tvorby a čerpání zanesl do kolektivní smlouvy organizace. Pokud ve společnosti odborová organizace není nebo se tvorba a čerpání nezanese do kolektivní smlouvy, pak rozhoduje o tvorbě přímo organizace [14].

Předpis účtování

Při účtování o sociálním fondu se využívá účet 427 – Ostatní fondy. Jak již bylo zmíněno, k vytvoření tohoto fondu je nutný zisk, který se eviduje na účtu 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení. Rozdělení zisku vyplývá ze společenské smlouvy a je nutné schválení valnou hromadou [15].

Seznam použitých účtů dle účtového rozvrhu pro podnikatele:

221 – Bankovní účty

325 – Ostatní závazky

427 – Ostatní fondy

431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení

701 – Počáteční účet rozvahový

Tab. č. 10: Účtování sociálního fondu

	MD	D
1. Zaúčtování zisku [15]	701	431
2. Tvorba rezervního fondu	431	427
3. Přímá úhrada za poukazy na rekreaci [16]	427	221
4. Faktura za rehabilitační poukazy ze sociálního fondu	427	325
5. Úhrada faktury	325	221

Zdroj: vlastní zpracování dle [20, 21]

1.4.3 Účtování na vrub nákladů

V případě, že zaměstnavatel nemůže poskytovat benefity z fondů, mohou být tyto příspěvky poskytovány na vrub nákladů. Poté se musí rozlišovat na náklady daňové a nedaňové. Podle toho, o jaký náklad se jedná, se volí příslušný účet. V případě nákladů daňových náleží účet 527 – Zákonné sociální náklady, a pokud se jedná o nedaňové náklady, tak účet 528 – Ostatní sociální náklady.

Příklady účtování uvádí Lukášková [16].

Seznam použitých účtů dle účtového rozvrhu pro podnikatele:

211 – Pokladna

213 – Ceniny

221 – Bankovní účty

325 – Ostatní závazky

333 – Ostatní závazky k zaměstnancům

335 – Pohledávky za zaměstnanci

527 – Zákonné sociální náklady

528 – Ostatní sociální náklady

V následující tabulce jsou uvedeny příklady nákladů, které se účtují na vrub nákladů a jsou tedy daňově uznatelné.

Tab. č. 11: Účtování na vrub nákladů - uznatelné

Daňově uznatelné náklady	MD	D
1. Předpis životního pojištění	527	333
2. Úhrada pojistného	333	221
1. Odborný seminář pro zaměstnance	527	325
2. Úhrada semináře	325	211

Zdroj: vlastní zpracování dle [16]

V tabulce č. 12 jsou naopak uvedeny náklady daňově neuznatelné účtované na vrub nákladů.

Tab. č. 12: Účtování na vrub nákladů - neuznatelné

Daňově neuznatelné náklady	MD	D
1. Faktura za vstupenky na divadelní festival	528	325
2. Úhrada faktury	325	221
1. Nákup vitamínů za hotové	528	211

Zdroj: vlastní zpracování dle [16]

V případě stravenek, které jsou uvedeny v tabulce, se při účtování na vrub nákladů, mohou vyskytnout náklady daňově uznatelné i neuznatelné. Za neuznatelné náklady se považuje příspěvek nad zákonných 55 %.

Tab. č. 13: Účtování stravenek na vrub nákladů

Účtování stravenek na vrub nákladů	MD	D
1. Nákup stravenek za hotové	213	211
2. Výdej stravenek zaměstnancům:		
a) příspěvek zaměstnavatele do 55 %	527	213
b) příspěvek zaměstnavatele nad 55 %	528	213
c) předpis zaměstnanci	335	213

Zdroj: vlastní zpracování dle [17]

I v tomto případě je účtován podíl zaměstnance na stravenkách, který se v praxi vyskytovat nemusí.

1.5 Zaměstnanecké benefity z daňového hlediska

Tato kapitola se zabývá daňovou výhodností zaměstnaneckých benefitů ze strany zaměstnavatele a zaměstnance, která vychází ze zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

U zaměstnaneckých benefitů řešíme z daňového hlediska 3 režimy – daňový režim výdajů, příjmů a odvodový režim příjmů. V případě daňového režimu výdajů se jedná o daňovou výhodu na straně zaměstnavatele, daňový režim příjmů zkoumá výhodnost na straně zaměstnance a odvodový režim řeší oba. Pokud dojde k souběhu všech tří výhod, jedná se mimořádné zvýhodněné benefity. Pokud je výhoda jen u některé strany, pak se jedná o částečně zvýhodněné benefity [8].

Především sledujeme daňový režim na straně zaměstnavatele, kdy se může jednat o právnickou nebo fyzickou osobu. Tento režim se řídí zákonem o daních z příjmů, kde je přímo určen výdaj zaměstnavatele nebo limit, který může být maximálně použit. Případně je v zákoně uvedeno, že se jedná o výdaj nedaňový nebo výdaj daňový za splnění vymezených zákonných podmínek. Zákon také umožňuje sjednat si některé výdaje jako daňové v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu [8].

Dále sledujeme daňový režim na straně zaměstnance, kdy se může jednat buď o příjem osvobozený od daně z příjmu fyzických osob, nebo o příjem zdaňovaný daní z příjmů fyzických osob.

Dále je nutné sledovat, zda je příjem součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. [8]

Dále práce řeší vybrané zaměstnanecké benefity z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti. U zaměstnanců, zda je příjem osvobozen nebo zda je součástí mzdy. U zaměstnavatele pak, zda jsou náklady daňově uznatelné či neuznatelné.

Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

U zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj bez ohledu na výši příspěvku, pokud jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy.

Na straně zaměstnance je osvobozena od daně z příjmů fyzických osob platba od zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč ročně. Tento příspěvek není součástí vyměřovacích základů pro pojistné [8].

Nově od roku 2015 dochází k omezení daňových výhod u příspěvku na soukromé životní pojištění. Limit 30 000 Kč ročně zůstal zachován. Změnily se však podmínky u smluv. Nově se osvobození vztahuje pouze na smlouvy, které neumožní výběr dříve než po 60 měsících od uzavření smlouvy a současně ne dříve, než poplatník dosáhne věku 60 let [18].

Platba zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení

U zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj bez limitu.

U zaměstnance je to nepeněžní příjem, který je osvobozen od daně z příjmů bez limitu [8].

Příspěvek zaměstnavatele na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů (stravenky)

Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný výdaj dle zákona o dani z příjmu až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Pro rok 2015 přísluší zaměstnanci stravné při pracovní cestě 5 až 12 hodin 69 - 82 Kč, pokud není ve vnitřní směrnici upraveno jinak.

Na straně zaměstnance je příjem osvobozen bez limitu [8].

Vzdělání

U zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o daních z příjmů, pokud náklady na provoz vlastního vzdělávacího zařízení nebo náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

U zaměstnance jsou tato nepeněžní plnění osvobozena od daně z příjmu [13].

Přechodné ubytování

Zaměstnavatel může do daňových výdajů zahrnout částku dohodnutou v kolektivní či jiné smlouvě. Tato částka tedy není zákonem limitována.

Na straně zaměstnance je však limit, do kterého je přechodné ubytování osvobozeno od daně. Podle § 6 odst. 9 písm. i) zákona o daních z příjmů činí limit 3 500 Kč [13].

Kultura, rekreace, tělovýchova a zájmy

Dle § 25 odst. 1 písm. h) zákona o daních z příjmů jsou tyto náklady pro zaměstnavatele daňově neuznatelné, může je tedy hradit pouze z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových nákladů [13].

Z pohledu zaměstnance jsou tato nepeněžní plnění poskytována z FKSP, sociálního fondu nebo zisku po zdanění osvobozeny dle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů. V případě, že se jedná o poskytnutí rekreace (zájezdů) je stanoven limit, který činí 20 000 Kč za kalendářní rok, do kterého je nepeněžní plnění osvobozeno. Posuzuje se i plnění poskytnuté rodinným příslušníkům. Pokud částka přesáhne tento limit, jedná se o zdanitelný příjem [13].

Dary – bezúplatná plnění

Od 1. 1. 2014 se změnila terminologie v zákoně o daních z příjmů. Dary jsou zahrnuty do širšího pojmu bezúplatná plnění. Ve vyhlášce č. 114/2002 Sb. a č. 310/1995 Sb. se terminologie nemění a zůstává pojem dary [13].

Z pohledu zaměstnavatele jsou dary daňově neuznatelným nákladem podle § 25 odst. 1 písm. t) zákona o daních z příjmů. Výjimku tvoří a za bezúplatné plnění se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen jménem nebo ochrannou známkou, jehož hodnota bez daně z přidané hodnoty nepřesahuje 500 Kč a který není s výjimkou tichého vína předmětem spotřební daně [13].

Dary, které zaměstnavatel poskytne při příležitosti jubilea nebo dárcům krve může poskytovat pouze z FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových nákladů. Z FKSP se poskytují dary podle § 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Lze poskytovat dary peněžní i věcné. Celková výše darů nesmí přesáhnout 15 % ze základního

přídělu. Pokud se limit nevyčerpá, může se použít v dalším roce nad stanovený limit [13].

U zaměstnance je dle § 6 odst. 9 písm. g) zákona o daních z příjmů od daně osvobozen bezúplatný příjem z FKSP (vyhlášky č. 114/2002 Sb. a č. 310/1995 Sb.), u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota bezúplatného plnění poskytovaného ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění nebo na vrub nákladů, do výše 2 000 Kč. Částka, která převyšuje stanovený limit je u zaměstnance zdanitelným příjmem [13].

Od roku 2015 je u fyzických osob osvobozený příjem ve formě daru reklamního předmětu, opatřeného jménem nebo ochrannou známkou dárce, pokud hodnota daru nepřesáhne 500 Kč [18].

Odstupné, dovolená a náhrada mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti

Všechny tyto výdaje jsou na straně zaměstnavatele dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů daňově uznatelným nákladem v rozsahu vyplývajícím z kolektivní nebo jiné pracovní smlouvy [13].

Na straně zaměstnance se vždy jedná o zdanitelný příjem, rozdíl je pouze v tom, zda se příjem zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Podle § 6 odst. 9 písm. t) zákona o daních z příjmů je u zaměstnance osvobozen příjem v podobě náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost, do výše minimálního nároku podle § 192 odst. 3 zákoníku práce [13].

Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti a občerstvení

Na straně zaměstnance je dle § 6 odst. 9 písm. b) a c) zákona o daních z příjmů tento příjem osvobozen v případě, že se jedná o nepeněžní formu a ke konzumaci dochází na pracovišti. V případě, že podmínky splněny nejsou, musí být částka zahrnuta do základu daně a je i součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Pro zaměstnavatele je tato částka vždy daňově neuznatelná [3].

Ochranné pracovní prostředky, pracovní oblečení a obuv, mycí, čistící a desinfekční prostředky a ochranné nápoje

Dle § 24 odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů se u zaměstnavatele jedná o daňový výdaj. U ochranných nápojů, které slouží k ochraně zdraví ve ztížených podmínkách (horko, chlad, fyzicky náročná práce) je jejich hodnota daňově uznatelná. Je ovšem nutné dodržení nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kde jsou stanoveny podmínky čerpání. Ve většině případů slouží jako ochranný nápoj nesycená voda.

Pro zaměstnance tento příjem není předmětem daně [3].

Prodej zboží či služby za cenu nižší než je cena obvyklá

Na straně zaměstnance se příjmem dle § 6 odst. 3 zákona o daních z příjmů rozumí částka, která představuje rozdíl mezi standardní prodejní cenou a cenou, za kterou se výrobek nebo služba prodává zaměstnanci. Tento rozdíl je zahrnován do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a zároveň je zdanitelným příjmem zaměstnance [3].

U zaměstnavatele nemá tento benefit žádný vliv na základ daně [3].

Bezplatné poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům

V případě zaměstnance, který dostává jako benefit osobní automobil se za příjem dle § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů považuje částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý započatý kalendářní měsíc, min. však 1 000 Kč. Tento příjem je tedy součástí vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění a stává se základem daně pro výpočet zálohy na daň z příjmu [18].

U zaměstnavatele poskytnutí osobního automobilu zaměstnanci nijak neovlivní základ daně. Odpisy vozidla jsou daňově uznatelné a další náklady spojené s vozidlem také. Náklady na pohonné hmoty jsou daňově uznatelné pouze v případě, že slouží pro pracovní účely, pro soukromé účely si je zaměstnanec musí hradit sám, pro zaměstnavatele by byly daňově neuznatelné. Pokud by však bylo poskytování pohonných hmot pro soukromé účely upraveno kolektivní smlouvou, byly by i tyto náklady daňově uznatelné. Poskytování pohonných hmot je nepeněžní příjem, který vstupuje do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění [9].

Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Na straně zaměstnance vstupuje do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění a podléhá dani z příjmu.

Na straně zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad podle § 24 odst. 2 písm. j, bod 5, pouze v případě, že bude upraveno kolektivní nebo jinou smlouvou [9].

Půjčky

Na straně zaměstnance byl pro rok 2015 stanoven limit, do kterého je příjem z bezúročné zápůjčky od zaměstnavatele osvobozen, v úhrnné výši jistiny do 300 000 Kč [18].

Zaměstnanecké akcie

Akcie vydávaná akciovou společností je dle zákona o obchodních korporacích č. 90/2012 Sb. cenný papír, s nimiž jsou spojena práva akcionáře. Mezi tyto práva patří i možnost podílet se na zisku, na řízení společnosti nebo na likvidačním zůstatku. Statuty společnosti mohou určit, že zaměstnanci mohou nabývat akcie za zvýhodněných podmínek. V tom případě zaměstnanec nemusí splatit celý emisní kurz akcie. Rozdíl mezi cenou pro zaměstnance a emisním kurzem musí být pokryt z vlastních zdrojů společnosti [19].

Z daňového hlediska jsou zaměstnanecké akcie pro zaměstnance poměrně výhodné, protože při nabytí se nejedná o daňový příjem. Daňový příjem vzniká až při prodeji akcií, kdy je nutno uhradit daň. Pokud však přesáhne doba mezi nabytím a převodem akcie dobu 3 let je příjem osvobozen od daně z příjmu. Osvobození se však týká jen těch, kteří nemají celkový podíl na základním kapitálu nebo hlasovacích právech společnosti 5 % a více v posledních 24 měsících [18].

Dividendy spadají do §8 Příjmy z kapitálového majetku zákona o daních z příjmů a jsou zdaněny 15 % sazbou daně [18].

1.6 Vývoj oblíbenosti zaměstnaneckých benefitů v ČR v letech 2010 – 2014

Svaz průmyslu a dopravy ČR a ING Pojišťovna každý rok provádí průzkum v poskytování zaměstnaneckých benefitů firmami. Z jejich posledního výzkumu vyplynulo, že jsou na tom firmy po ekonomické stránce lépe, a proto mohou poskytovat vyšší mzdu, nabírat nové zaměstnance a také poskytovat více v oblasti benefitů. V posledním roce tedy vyplynulo, že nejvíce zaměstnavatelé poskytují v rámci benefitů mobilní telefon a příspěvek na vzdělávání [20].

Za posledních 5 let, které se ve výzkumu porovnávali, se ukázalo, že roste zájem o vzdělání, příspěvek na životní pojištění a také zaměstnavatelé ve větší míře přispívají na zdraví svých zaměstnanců. Naopak zájem o stravenky v období 5 let poklesl [20].

Zaměstnanecké benefity: vývoj 2010 až 2014

Zaměstnanecké benefity	Procento poskytujících firem				
	2010	2011	2012	2013	2014
Mobilní telefon	80%	84%	75%	87%	89%
Vzdělávání	70%	78%	82%	85%	81%
Lékařské prohlídky	-	-	-	75%	78%
Pítý režim	71%	79%	71%	82%	75%
Stravenky	75%	68%	81%	82%	74%
Služební automobil	75%	80%	75%	76%	74%
Věcné dary/jednorázové odměny	57%	64%	64%	71%	68%
Příspěvek na penzijní připojištění	60%	71%	74%	68%	68%
Příspěvek na životní pojištění	39%	54%	43%	53%	49%
Sport	33%	32%	39%	40%	42%
13. plat	32%	37%	37%	39%	39%
Zdraví (vitamíny, rehabilitace atd.)	24%	31%	35%	36%	39%
Kultura	29%	28%	33%	41%	35%
Zaměstnanecké půjčky	31%	32%	36%	38%	34%
Očkování proti chřipce	24%	28%	25%	35%	27%
Příspěvek na dovolenou	20%	24%	28%	32%	27%
Dny volna tzv. sick day	-	-	-	30%	25%
Flexi – poukázky	14%	13%	12%	24%	26%
Příspěvek na cestování do zaměstnání	14%	20%	15%	22%	20%

Obr. č. 2: Vývoj zaměstnaneckých benefitů 2010 až 2014, zdroj [21]

Z výsledků výzkumu se ukázalo, že ekonomicky stabilní firmy ve větší míře přispívají na penzijní připojištění a spoření nebo životní pojištění, tedy do dlouhodobých benefitů.

Tyto firmy jsou totiž do svých zaměstnanců ochotny investovat dlouhodobě, za účelem udržení si kvalitních pracovníků.

Nyní už je jasné, že příspěvek na vzdělávání bude nadále narůstat, neboť jeho rozšíření plánuje v roce 2015 až 11 % firem. Mezi vzdělávacími programy se nejčastěji přispívá na jazykové a PC kurzy a dále na vyučování nových technologií nebo řízení lidí [20].

2 ANALÝZA ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ V ENERGETICKÉ SPOLEČNOSTI E.ON

Druhá – analytická – část této práce se zaměřuje přímo na společnost, konkrétně na energetickou firmu E.ON. Nejprve představuje společnost, popisuje její části, historii a SWOT analýzu společnosti. Poté se práce věnuje vymezení jednotlivých benefitů, které společnost svým zaměstnancům nabízí a za jakých podmínek.

2.1 Základní popis společnosti

Skupina E.ON je tradičním partnerem české energetiky, která působí na českém trhu od roku 1998. Elektřinu dodává zhruba 1,2 milionu zákazníků a zemním plynem zásobuje více než 220.000 zákazníků, zejména pak v jižních Čechách a na jižní Moravě [27].

E.ON Česká republika (dále jen E.ON ČR) je vedoucí společností čtyř právnicky samostatných subjektů – E.ON Distribuce, a.s., E.ON Energie, a.s., E.ON Trend, s.r.o. a E.ON Servisní, s.r.o.

E.ON ČR se stará o koordinaci a řízení aktivit celé této skupiny a usiluje o získání dlouhodobého a vedoucího postavení na českém energetickém trhu. Zodpovídá za realizaci strategických rozhodnutí a poskytování servisních služeb [22].

Mezi základní činnosti dále patří [22]:

- strategie skupiny, komunikace, prodej a obchodní strategie, majetková a investiční strategie, marketing
- plánování, rozpočty, reporty, controlling
- management financí, daní, účetnictví, personalistiky, právní služby

E.ON Energie

Tato společnost nese zodpovědnost za obchodování s elektrickou energií a plynem mezi zákazníky, pouze však na českém trhu.

Mezi základní činnosti patří [23]:

- nákup služeb související s elektřinou a plynem
- příprava smluv se zákazníky
- management jednotlivých produktů
- sleduje právní hledisko při koupi energií z regenerativních a decentrálních energetických zdrojů

E.ON Distribuce

Zodpovědná za provozování distribuční soustavy pro oblast elektřiny. Od 1. 1. 2008 je zodpovědná také za distribuční oblast zemního plynu v jižních Čechách.

Společnost je licencována podle energetického zákona a regulována Energetickým regulačním úřadem. Úzce spolupracuje s Ministerstvem průmyslu a obchodu [24].

Mezi základní činnosti patří [24]:

- komunikace s Energetickým regulačním úřadem
- podává zprávy o regulaci, dlouhodobém plánování rozvoje distribučního majetku a plánování objemů údržby sítě elektřiny a plynu
- připojení nových zdrojů k síti

E.ON Trend

Zodpovědná oblast této společnosti je výroba elektřiny.

Mezi základní činnosti patří [25]:

- výroba energie ve vlastních výrobních jednotkách
- rozvoj výrobních aktivit
- provozování zdrojů elektrické a tepelné energie
- optimalizace a návrh provozu zdrojů energie
- zajištění provozu a údržby
- energetické služby a poradenství

E.ON Servisní

Jak již z názvu vyplývá, tato společnost se zabývá především provozem a údržbou distribučních sítí. Dále mezi její zodpovědnost spadá elektroměrová a plynoměrová služba, veřejné osvětlení, opravy a provoz sítí, manipulace a preventivní údržba [26].

2.2 Historie společnosti v rámci České republiky

Historie společnosti v rámci ČR a její důležité milníky jsou uvedeny v následující tabulce č. 14.

Tab. č. 14: Historie společnosti E.ON v ČR

1994	Zisk 1. akcie VČP
1999 – 2001	Získání komunálních akcií
2001	Založení společnosti E.ON Czech Holding AG
2003	Převzetí majoritních podílů akcií JME a JČE
2005	Založení nových společností
2006	Převzetí podílů v plynárenství (JČP, PP)
2007	Integrace JČP do skupiny E.ON
2008	Zahájení operativní činnosti výrobní společnosti E.ON Trend
2010	Zahájení operativní činnosti servisní společnosti E.ON Servisní

Zdroj: vlastní zpracování dle [27]

2.3 SWOT analýza společnosti E.ON

Na základě informací o společnosti z internetových stránek a celkové povědomosti je v následující tabulce vytvořena SWOT analýza, která obsahuje rozbor z pohledu uživatele, který se na společnost dívá zvenčí.

Tab. č. 15: SWOT analýza společnosti E.on

Vnitřní prostředí	Silné stránky <ul style="list-style-type: none">• mezinárodní působnost• ekonomická síla společnosti• komunikace s veřejností• dobré postavení na trhu• doplňkové služby	Slabé stránky <ul style="list-style-type: none">• znevýhodnění maloobdobatelů• nespokojenost zákazníků s cenou• nepřehledné webové stránky
Vnější prostředí	Příležitosti <ul style="list-style-type: none">• rozšíření mimo Evropu• orientace na konkurenční obchody• zájem veřejnosti o úsporné programy	Hrozby <ul style="list-style-type: none">• vysoká konkurence v oblasti elektřiny a zemního plynu• nízké bariéry vstupu na trh s energiemi

Zdroj: vlastní tvorba

Příležitosti a hrozby z pohledu společnosti

Podle výroční zprávy společnosti E.ON jsou zde shrnuty příležitosti a rizika, které společnost vnímá zvenčí.

Jako příležitost do budoucna vnímá společnost [28]:

- podněty ke správnému řízení proti svým platebním závazkům z titulu německé daně z jaderného paliva, která byla zaplacená a v případě úspěchu by mohla být navrácena a další platební závazky by byly zrušeny
- změny v regulačním prostředí a vývoj na trhu – velkoobchodní a maloobchodní ceny
- pozitivní vývoj směnných kurzů cizích měn a tržních cen komodit, jako jsou elektřina, zemní plyn, uhlí, ropa a oxid uhličitý

- delší období chladného počasí
- proces optimalizace přepravy zemního plynu, skladovacích práv a dostupnosti a využívání jejich elektrárenských a plynárenských zařízení

Jako hrozby společnost vnímá [28]:

- sezónní poptávka po elektrické energii a po zemním plynu
- cenová rizika komodit
- rizika z výkyvů směnných kurzů
- ztráty z krátkodobých a dlouhodobých investic
- riziko neoprávněného přístupu k datům, zneužívání a ztráta dat
- špatné plánování kvůli vnějším rizikům, např. politické, právní a regulační prostředí
- technologické riziko – odstávka složitých strojů, výpadek elektřiny nebo zastavení provozu
- změna klimatu – nedostatečné srážky nebo nadprůměrné teploty, které snižují účinnost ochlazování výrobních zařízení

2.4 Společenská odpovědnost

Společnost se snaží pro své zaměstnance vytvořit dobré pracovní podmínky, přiměřené odměňování, sociální systém a vysoké bezpečnostní standardy. I proto je pokládána za žádoucího zaměstnavatele.

Skupina E.ON spolupracuje s deseti fakultami technických a ekonomických vysokých škol a také podporuje pět středních škol, čímž poskytuje studentům možnost spolupráce při odborných pracích, praxi či brigádě a sama tím získá vzdělané odborníky. V případě středních škol probíhá na dvou školách projekt Montérský dorost. Jedná se o tříletý program, kdy se po úspěšném dokončení mohou stát učni pracovníky společnosti.

Společnost velmi dbá na péči o zdraví svých zaměstnanců, přispívá na preventivní prohlídky, očkování nebo lázeňské pobyty [29].

2.5 Zaměstnanecké benefity ve firmě

Jednotlivé zaměstnanecké benefity jsou upraveny v kolektivní smlouvě vydané v roce 2009. Od roku 2014 je tato kolektivní smlouva upravována dodatky ke smlouvě. Předmětem kolektivní smlouvy jsou vztahy mezi smluvními stranami, kterými jsou zaměstnavatel a odbory, jejich práva a povinnosti v souvislosti s právními předpisy a dále stanovuje pracovněprávní, sociální, mzdové a jiné nároky zaměstnanců. Zaměstnanecké benefity jsou řešeny v sociální oblasti rozdělené na více částí [30].

2.5.1 Sociální fond

Společnost vytváří sociální fond, jehož výše přidělu do sociálního fondu musí pokrýt závazky vyplývající z kolektivní smlouvy. Prostředky fondu jsou používány pouze v souladu s pravidly kolektivní smlouvy [30].

Příspěvek na akce pořádané odborovým orgánem a zaměstnavatelem

Výše příspěvku je tvořena plánovaným počtem zaměstnanců násobeno 950 Kč, počtem organizovaných důchodců v evidenci násobeno 600 Kč nebo zůstatky nevyčerpaných osobních účtů [30].

Dětská rekreace

- a) Zaměstnavatel ve spolupráci s odbory organizuje dětem zaměstnanců letní rekreaci. Cena poukazu pro dítě je ve výši 1 100 Kč, maximálně na jeden jeho pobyt. V případě obou rodičů u zaměstnavatele se poskytují dva poukazy. Pokud se jedná o zahraniční rekreaci, je cena poukazu stanovena dohodou.
- b) Odbory organizují dětem zimní rekreaci. Po dohodě se zaměstnavatelem se stanoví počet dětí, které se zúčastní této rekreace. Za každé dítě, které se rekreace zúčastní, bude poskytnut příspěvek ve výši 1 600 Kč.
- c) Zaměstnavatel též může poskytnout příspěvek až do výše 75 % ceny poukazu, nejvýše však 2 700 Kč pro děti zaměstnanců, pokud se zúčastní letní rekreace pořádané jinou organizací, na jejichž činnosti se dítě celoročně podílí nebo pokud z kapacitních důvodů nemohlo využít letní rekreace z bodu a). Příspěvek je poskytován na dítě, které v daném roce dovršilo max. 15 let věku.

- d) Zaměstnavatel se zavazuje, že pro zajištění dětské rekreace dle písm. a) a b) uvolní zaměstnance na základě návrhu odborů v nezbytném rozsahu a poskytne mu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku [30].

Osobní účet

Zaměstnavatel pro zaměstnance v hlavním pracovním poměru zřídí a spravuje osobní účty z prostředků sociálního fondu. Výše osobního účtu činí 11 800 Kč a jeho výše je každý rok upravována. Pokud zaměstnanec nastoupí v průběhu roku, náleží mu osobní účet v poměrné částce.

Zaměstnancům, kteří si vybrali příspěvek na životní pojištění, náleží osobní účet ve výši 5 900 Kč. Zaměstnancům na rodičovské dovolené pak ve výši 9 580 Kč.

Přidělená částka v daném roce lze čerpat maximálně do 31. 12. roku následujícího po přidělení [30].

Z účtu lze hradit ve formě nepeněžního plnění [30]:

- rekreační poukazy a zájezdy (organizované tuzemskými cestovními kancelářemi nebo zaměstnavatelem)
- příspěvek na závodní stravování (srážka za stravenky nebo za závodní stravování v zařízení EUREST a Majordomus)
- aktivní i pasivní kulturní a sportovní činnost (permanentky do divadel, sportovišť)
- nadstandartní zdravotní péči (léky, očkování, dioptrické brýle, vitamíny)
- vzdělávací kurzy, školné
- dětská rekreace

Podrobnější pravidla vzniku a čerpání osobního účtu řeší příloha č. 4 kolektivní smlouvy [30].

2.5.2 Sociální péče

Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům dle pravidel uvedených v příloze č. 5 kolektivní smlouvy.

Nárok má pouze zaměstnanec v hlavním pracovním poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou a odpracoval min. 1 rok a je v evidenčním stavu a zaměstnanec, který není v evidenčním stavu z důvodu vykonávání funkce pro odborový orgán zaměstnance. Měsíční výše příspěvku je poskytována ve dvou složkách a to pevné, která činí 200 Kč a složkou odvíjející se od počtu nepřetržitě odpracovaných let u zaměstnavatele. Výše této složky je 25 Kč za každý odpracovaný rok [30].

Příspěvek při dočasné pracovní neschopnosti

Zaměstnavatel poskytuje za první 3 dny pracovní neschopnosti svým zaměstnancům finanční příspěvek ve výši 250 Kč na den [30].

Zdravotní péče

Zaměstnavatel pro zaměstnance zabezpečuje závodní zdravotní péči dle příslušných obecně závazných právních předpisů.

Dále zaměstnavatel poskytuje příspěvek, maximálně třiceti zaměstnancům útvaru dispečinku, kteří konají práci v nepřetržitých pracovních režimech a zaměstnancům kvalifikovaným jako lezci při práci na stožárech vedení, na lázeňskou a rehabilitační péči, kterou nehradí zdravotní pojišťovna a to do výše až 12 000 Kč za rok [30].

Bytová politika

V případě bytů ve vlastnictví zaměstnavatele, bude zaměstnavatel usilovat o jejich využívání zaměstnancem.

Pokud zaměstnavatel pracoval do odchodu do důchodu u zaměstnavatele nebo odešel z důvodu organizačních změn, nebude s ním rozvázáno nájemní právo užívání bytu [30].

Závodní stravování

Zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům i po odchodu do důchodu na závodní stravování v maximální daňově uznatelné výši. Příspěvek se poskytuje, pouze pokud zaměstnanec odpracuje směnu.

V případě poukázek je jejich hodnota 90 Kč. Zaměstnavatel přispívá daňově uznatelných 55 %, což činí 50 Kč a zaměstnanci si doplácí 40 Kč. Zaměstnancům, kterým trvá směna 11 hodin, a déle náleží 2 poukázky na stravování [30].

Tab. č. 16: Modelace mzdy a stravenek

HM 13 050 + 20 stravenek	HM 13 050 Kč	Náklady zaměstnavatele
SHM 17 487 = 17 500	- 555 Kč záloha na daň	HM 13 050 Kč
Daň 15 % = 2 625 Kč	- SP 6, 5 % = 848 Kč	Stravenky 1000 Kč
- sleva §35 ba(1) a) 2 070	- ZP 4, 5 % = 587 Kč	SP 25 % = 3 263 Kč
= 555 Kč záloha na daň	- 800 stravenky	ZP 9 % = 1 175 Kč
	= ČM 10 260 Kč	Celkem = 18 488 Kč
	+ 1 800 stravenky	
	= 12 060 Kč	

Zdroj: vlastní tvorba

Tab. č. 17: Modelace mzdy bez stravenek

HM 14 800 Kč	HM 14 800 Kč	Náklady zaměstnavatele
SHM 19 832 = 19 900	- 915 záloha na daň	HM 14 800 Kč
Daň 15 % = 2 985 Kč	- SP 6, 5 % = 962 Kč	SP 25 % = 3 700 Kč
- sleva §35 ba(1) a) 2 070	- ZP 4, 5 % = 666 Kč	ZP 9 % = 1 332 Kč
= 915 Kč záloha na daň	= ČM 12 257 Kč	Celkem = 19 832 Kč

Zdroj: vlastní tvorba

Na základě mzdového tarifu v kolektivní smlouvě jsem provedla modelaci mzdy a poskytování stravenek. V jednom modelu je nižší mzdový tarif a k tomu stravenky a v dalším modelu o řadu vyšší mzdový tarif a naopak bez stravenek.

Z modelace můžeme vidět, že ne vždy záleží pouze na faktické výši mzdy, ale i na benefitech, v tomto případě na stravenkách. Je zde vidět, že pokud dostane zaměstnanec nižší mzdu a k tomu 20 stravenek za měsíc, jeho čistá mzda bude sice nižší, ale při přičítání hodnoty stravenek bude jeho příjem téměř totožný s čistou mzdou u vyššího mzdového tarifu, ale bez stravenek. Pro zaměstnavatele je také výhodnější dávat zaměstnanci nižší mzdu a k tomu stravenky, než vyšší mzdu bez stravenek. Zaměstnanec

sice dostane téměř stejně, ale zaměstnavatel ušetří na nákladech na 1 zaměstnance více než 1 000 Kč. V případě vyšších mzdových tarifů by ušetření bylo ještě vyšší.

Sportovní a kulturní činnost

Odborové organizace spolu se zaměstnavatelem zabezpečují sportovní a kulturní akce, na které lze poskytnout příspěvek ze sociálního fondu [30].

Péče o důchodce

Zaměstnavatel spolu s odbory realizuje setkání důchodců.

Důchodcům, bývalým zaměstnancům, jsou nabízeny rekreace ve vlastních rekreačních zařízeních a možnosti účasti na zájezdech, pokud nebudou naplněny současnými zaměstnanci. Při poskytování tohoto příspěvku se důchodci posuzují jako zaměstnanci. Platí pouze pro ty, kteří do odchodu do důchodu pracovali pro zaměstnavatele [30].

Příspěvek na životní pojištění

Zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům dle pravidel uvedených v příloze č. 6 kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na životní pojištění (dále jen ŽP) ve výši 7 500 Kč pouze těm zaměstnancům, kteří se pro něj rozhodli místo dotace do osobního účtu. Zároveň však u těchto zaměstnanců nesmí roční součet všech příspěvků na penzijní připojištění a ŽP přesáhnout daňově uznatelnou výši.

Podmínkou vyplácení příspěvku je, aby byl zaměstnanec v hlavním pracovním poměru se smlouvou na dobu neurčitou nebo určitou s platností nejméně do konce příslušného kalendářního roku. Zaměstnanec musí podat žádost na formuláři a přiložit kopii smlouvy o uzavření ŽP, která musí splňovat podmínky o daňové uznatelnosti dle zákona, tj. pojistná smlouva uzavřená mezi zaměstnancem a pojišťovnou, ve smlouvě je sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve ve věku 60 let [30].

Rekreační střediska zaměstnavatele

Zaměstnavatel společně s odbory organizuje rekreaci v rekreačních střediscích zaměstnavatele. Agendu spojenou s rekreací řeší zaměstnavatel. Cena je stanovena za jeden den rekreace, včetně DPH a bez rekreačního poplatku pro zaměstnavatele, důchodce a rodinné příslušníky dle přílohy č. 9 kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel nabízí několik objektů k rekreaci, kde se ceny pohybují od 50 do 100 Kč za den na osobu, s výjimkou Telče, kde je cena 200 až 400 Kč na den [30].

Půjčky zaměstnancům

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytnout půjčky na základě pravidel pro poskytování. Bližší podmínky poskytování a jejich výše se řeší v příloze č. 8 kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel vyčlení z nerozděleného zisku prostředky na poskytování půjček. Tyto prostředky jsou rozděleny na rezervu pro stabilizaci zaměstnanců, kdy se jedná např. o půjčky na pořízení bytu nebo na překlenutí tíživé finanční situace a na ostatní účely.

Půjčku lze poskytnout zaměstnanci v hlavním pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou, výjimečně i na dobu určitou, pokud se jedná o překlenutí tíživé finanční situace. Pokud zaměstnanec obdrží půjčku, musí prokázat její užití na uvedené účely do 90 dnů od převodu [30].

Odměny za záslužnou společenskou angažovanost

Ve spolupráci s odbory bude zaměstnavatel odměňovat své zaměstnance za záslužnou společenskou angažovanost jako je např. bezplatné dárcovství krve, kostní dřeně apod. [30].

2.5.3 Mzdová oblast

Odborné školení za účelem prohloubení kvalifikace

V případě účasti na školení nebo studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace se jedná o výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda [30].

Odměny před dovolenou (13. plat)

Poskytováno zaměstnancům v hlavním pracovním poměru a evidenčním stavu, jestliže pracovní poměr trvá nepřetržitě minimálně 3 měsíce. Výše odměny činí 80 % hodnoty příslušného tarifního stupně, v němž je zaměstnanec zařazen [30].

Odměny za dlouholetou iniciativní práci

Náleží zaměstnanci v hlavním pracovním poměru a v evidenčním stavu, pokud pracovní poměr trvá u společnosti min. 5 let.

Při dovršení 50 let věku je poskytována poukázka ve výši 2 000 Kč.

Při odchodu do plného invalidního důchodu odměna ve výši 50 000 Kč.

Při odchodu do starobního důchodu se výše odměny odvíjí od délky pracovního poměru, kdy nejnižší hranice je 5 let a odměna činí 11 000 Kč a při 35 letech činí odměna 45 000 Kč.

Při nepřetržitém trvání pracovního poměru je odměna stanovena dle odpracovaných let, kdy je minimum 20 let s odměnou 14 000 Kč [30].

Odměna na řízení a údržbu vozidel

Jedná se o jednorázovou odměnu ve výši 1 250 Kč pro zaměstnance v hlavním pracovním poměru, pokud má uzavřenou smlouvu o řízení služebního referentského motorového vozidla pro služební účely, má sjednané pojištění odpovědnosti za škodu, řídí toto vozidlo v průměru min. třikrát měsíčně, je odměňován nejvýše 9. tarifním stupněm včetně a není na pozici řidič [30].

Podpora regionální mobility

Příspěvek na dopravu do zaměstnání náleží zaměstnancům v hlavním pracovním poměru, u kterých došlo z důvodu organizačních změn ke změně místa výkonu práce a kteří z tohoto důvodu pravidelně dojíždějí do zaměstnání min. 20 km.

Výše příspěvku na dopravu se odvíjí od počtu kilometrů a poskytuje se měsíčně. V nejmenší vzdálenosti od 20 km do 30 km je výše příspěvku 680 Kč a nejvyšší příspěvek je při vzdálenosti 80 km – 120 km, kdy činí 2 580 Kč [30].

2.6 Zaměstnanecké benefity u konkurence

V rámci srovnání zaměstnaneckých benefitů u energetických firem byla oslovena konkurenční společnost, konkrétně společnost ČEZ, a.s.

Tato společnost, jejíž zkratka představuje projekt Českých energetických závodů, vznikla v roce 1992. Společnost ČEZ, a.s. působí jako koncern v řadě zemí střední a jihovýchodní Evropy a v Turecku s centrálou v České republice. Hlavním předmětem podnikání je výroba, distribuce, obchod a prodej v oblasti elektřiny a tepla, obchod a prodej v oblasti zemního plynu a těžba uhlí [31].

Společnost byla kontaktována přes formulář studentských prací na internetové stránce www.kdejinde.cz. Společnost zde uvádí možnosti spolupráce pro studenty, pedagogy nebo budoucí zaměstnance. Odpověď byla obdržena od útvaru strategického náboru.

Společnost mi bohužel nemohla nebo nechtěla poskytnout kolektivní smlouvu, kde jsou zaměstnanecké benefity upraveny, ale poskytla mi pouze taxativní výčet zaměstnaneckých benefitů, které svým zaměstnancům nabízí [32]:

- osobní účet
- příspěvek na penzijní připojištění
- příspěvek na životní pojištění
- příspěvek na stravování
- sociální výpomoc
- půjčky/zápůjčky
- příspěvek po dobu nemoci
- finanční pomoc v prvních třech dnech nemoci
- odchodné a odměna k životnímu výročí
- podpora mobility
- osobní automobil (pro definované pracovní pozice)
- životní rizikové pojištění (pro definované pracovní pozice)
- nabídka ICT produktů a služeb

Jak z nabídky poskytovaných benefitů vyplývá, většina jich je obdobných jako u společnosti E.on Česká republika. Společnost ČEZ, a.s. navíc poskytuje příspěvek po dobu nemoci, u společnosti E.on mají pouze příspěvek v prvních 3 dnech nemoci. Dále po-

skytuje společnost ČEZ, a.s. navíc osobní automobil a životní rizikové pojištění pro vybrané pracovní pozice.

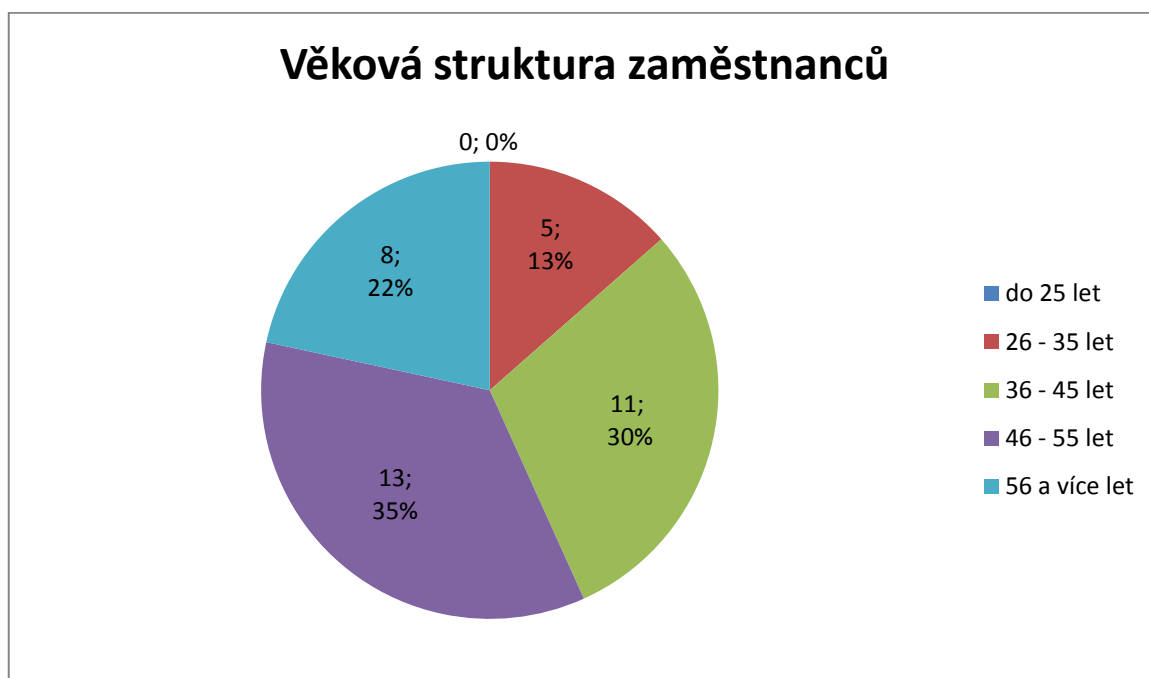
2.7 Dotazníkové šetření

V rámci praktické části se pomocí dotazníků od zaměstnanců společnosti zjišťovalo, které benefity jsou pro ně nejdůležitější a které naopak považují za zbytečné.

Dotazník byl v rámci společnosti distribuován částečně elektronicky a částečně v papírové podobě za pomoci personalistky. Dotazníkový průzkum probíhal od 1. do 28. února a zúčastnilo se ho 37 zaměstnanců, z nichž bylo 24 žen a 13 mužů. Dotazník obsahoval 13 otázek, týkajících se zejména spokojenosti zaměstnanců se stávajícími benefity poskytovanými na základě kolektivní smlouvy. Dotazník je součástí příloh, zde jsou uvedeny pouze otázky bez možností.

1. Pohlaví
2. Věk
3. Na jaké pozici ve firmě pracujete?
4. Jste spokojeni se zaměstnaneckými benefity, která Vám firma nabízí?
5. Které benefity využíváte nebo jste někdy využili?
6. Které benefity se Vám zdají zbytečné?
7. Které benefity považujete za důležité?
8. Jste spokojeni se současnou výší příspěvku na stravování nebo byste uvítali vyšší hodnotu příspěvku, i přesto že byste museli pár korun připlatit?
9. Využíváte rekreační střediska zaměstnavatele? Pokud ano, jste spokojeni s cenou za ubytování?
10. Na co nejčastěji využíváte prostředky z osobního účtu?
11. Jste spokojeni s výškou příspěvku na penzijní připojištění?
12. Jste spokojeni s výškou příspěvku na životní pojištění?
13. Je podle Vás současná nabídka zaměstnaneckých benefitů dostatečná?

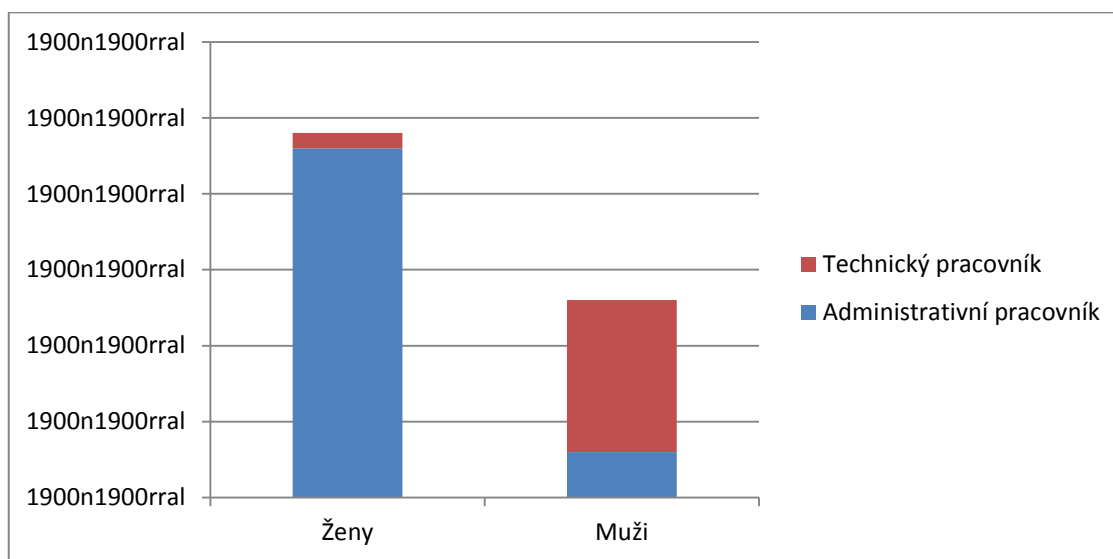
Podle dotazníku byla zjištěna následující věková struktura:



Graf č. 1: Věková struktura zaměstnanců (Zdroj: vlastní tvorba)

Graf popisuje celkovou věkovou strukturu dotazovaných zaměstnanců. V případě dotazovaných žen převládala věková skupina 46 – 55 let a v případě mužů byla nejvíce zastoupena skupina 36 – 45 let. Dotazníku se zúčastnilo velmi málo mladých lidí, což by mohlo znamenat, že společnost vyhledává spíše zaměstnance středního věku, kteří mají více zkušeností a jsou ve společnosti déle. Vzhledem k tomu, že dotazníku se zúčastnila jen velmi malá část zaměstnanců, nemůžeme s určitostí tvrdit, že naopak neprevládají mladí zaměstnanci.

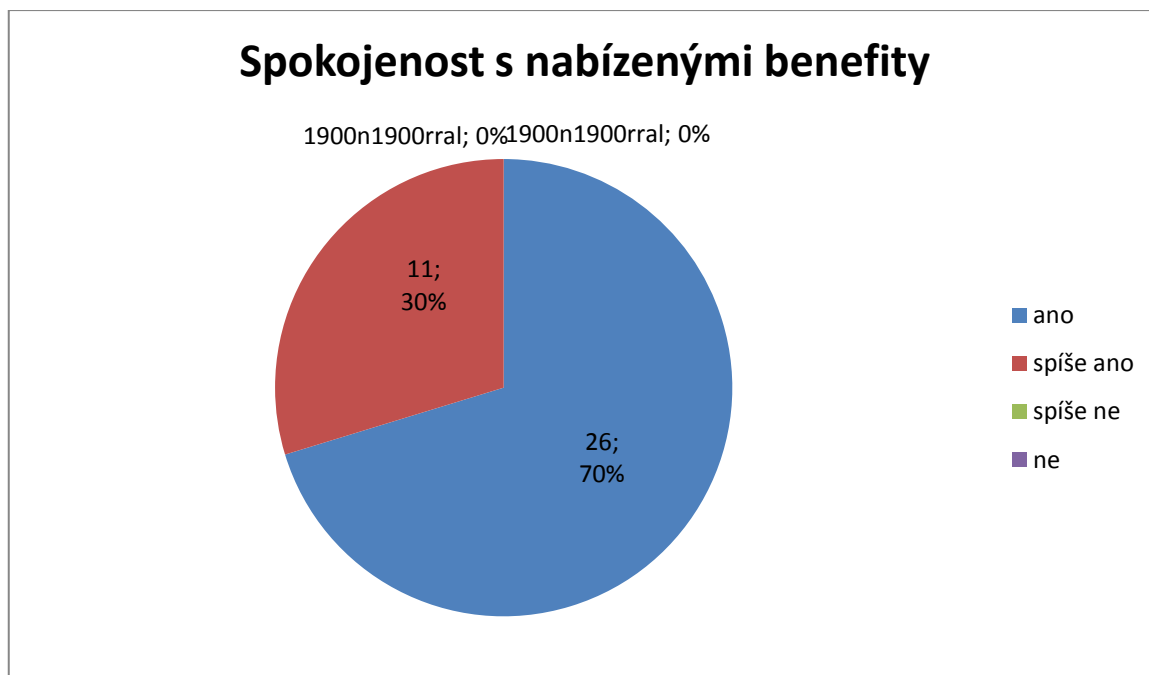
Následující graf popisuje rozložení pracovních pozic dotázaných pracovníků.



Graf č. 2: Rozložení pracovních pozic (Zdroj: vlastní tvorba)

Jak z grafu vyplývá, většina dotázaných žen pracuje na administrativní pozici, pouze jedna dotázaná pracuje na technické pozici. Naopak u mužů převládá technická práce. Z dotázaných 13 mužů 3 pracují jako administrativní pracovníci.

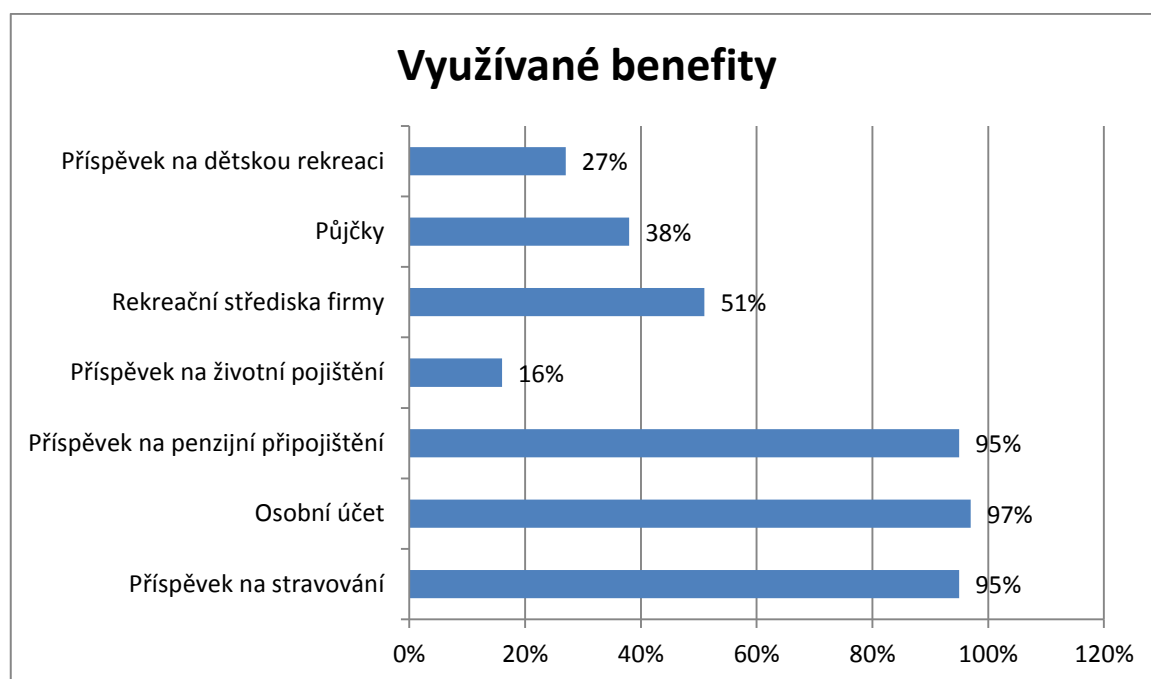
Na tomto grafu je vyobrazeno, jaká část zaměstnanců je spokojena s benefity.



Graf č. 3: Spokojenost s nabízenými benefity (Zdroj: vlastní tvorba)

Z grafu je vidět, že většina dotázaných zaměstnanců je se zaměstnaneckými benefity, které jim společnost poskytuje spokojena. Zhruba třetina dotázaných odpověděla pouze spíše ano, z toho více mužů než žen. Což ukazuje, že někteří by si představovali více benefitů nebo větší příspěvky. Na základě škály nabízených benefitů dle kolektivní smlouvy a odpovědí z dotazníků je jisté, že na své zaměstnance společnost dbá.

V dalším grafu sestaveném dle dotazníků, je zobrazeno využívání jednotlivých benefitů.



Graf č. 4: Využívané benefity (Zdroj: vlastní tvorba)

Jako nejvíce využívané benefity označili zaměstnanci osobní účet, ze kterého mohou čerpat prostředky na ostatní zaměstnanecké benefity. Využívání prostředků osobního účtu bude dále rozebráno v samostatné otázce a grafu.

Jako druhé nejčastěji využívané benefity byly vybrány příspěvek na stravování a příspěvek na penzijní připojištění. Tyto příspěvky využívají téměř všichni z dotazovaných. Dále se poměrně dobře mezi benefity umístily rekreační střediska firmy, které využívá zhruba polovina dotázaných mužů a žen. Na základě další otázky o ceně rekreačních středisek vyplynulo, že všem z dotázaných, kteří tato střediska využívají se cena zdá přiměřená.

Zhruba třetina zaměstnancům někdy využila půjčky od společnosti a čtvrtina využila příspěvky na dětskou rekreaci.

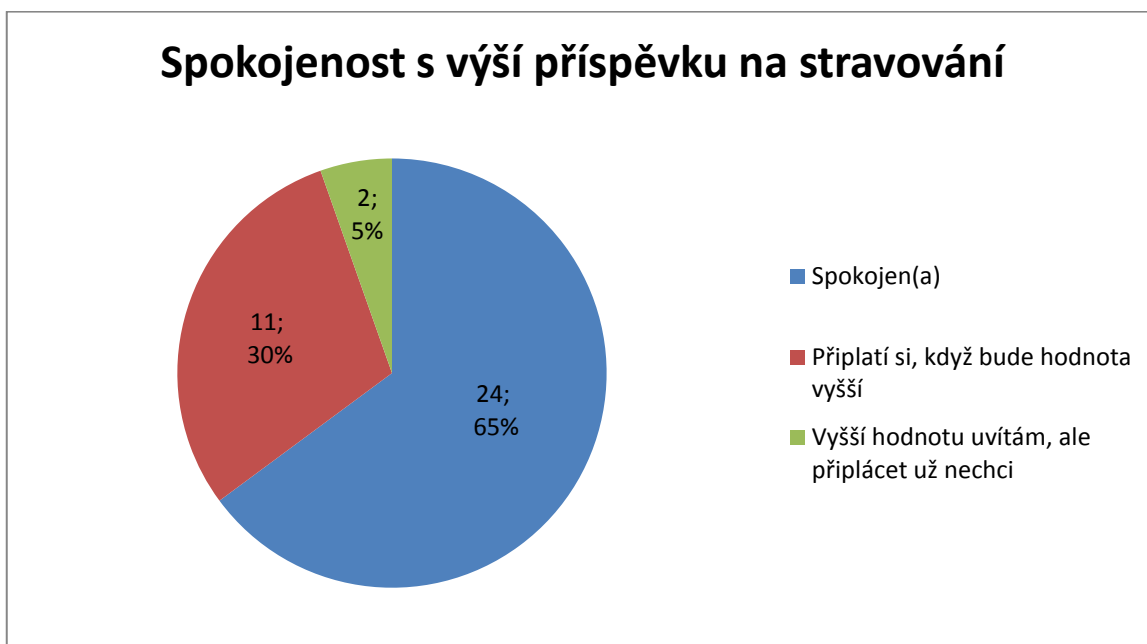
Naopak velmi málo zaměstnanců, pouze 6 z dotázaných, využilo příspěvek na životní pojištění. Důvodem může být snížení prostředků v osobním účtu v případě využití tohoto příspěvku na polovinu, z 11 800 Kč na 5 900 Kč. Všichni dotazovaní zaměstnanci, kteří příspěvek využívají, ho považují za dostačující.

Na otázku, které benefity se Vám zdají zbytečné, odpovědělo pouze pár dotázaných. Z toho plyne, že většině z dotázaných zaměstnanců připadají nabízené zaměstnanecké benefity jako přínosné, i když je třeba nevyužívají.

Za zbytečné 3 zaměstnanci označili příspěvek na životní pojištění, který celkově není moc využívaný, a 3 zaměstnanci z dotázaných označili rekreační střediska firmy. Dále pouze po 1 hlasu byl vybrán příspěvek na penzijní připojištění, půjčky a příspěvek na dětskou rekreaci.

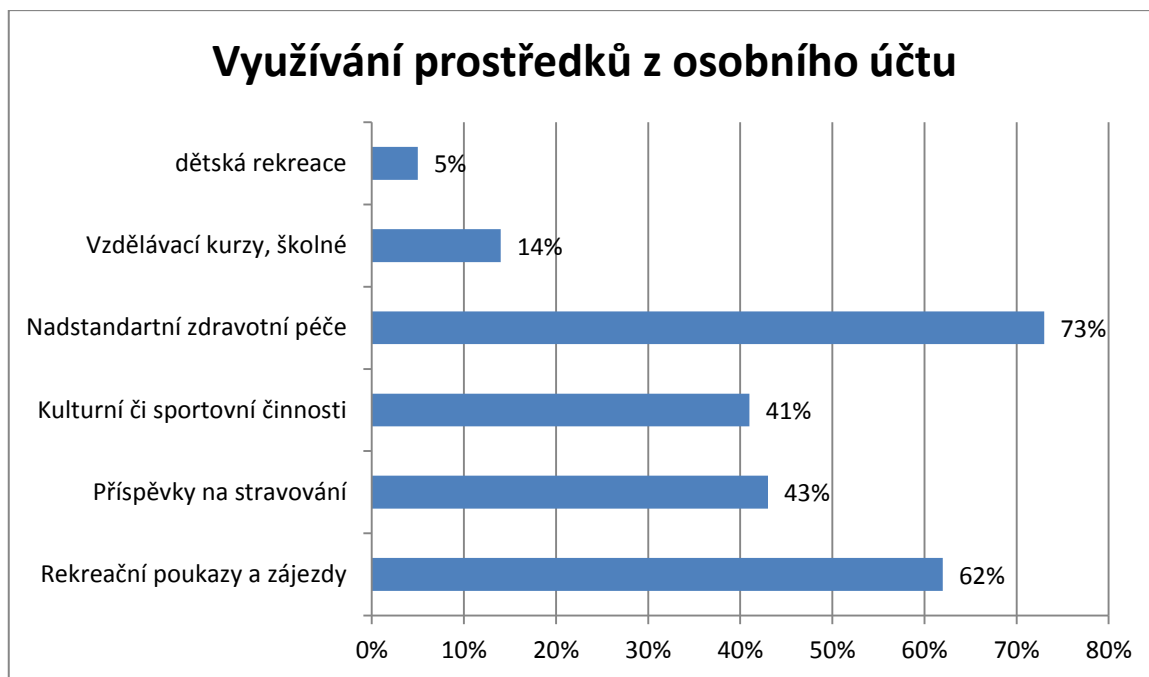
V otázce, které zaměstnanecké benefity považují zaměstnanci za důležité, byly často označeny i ty, které zaměstnanci nevyužívají a přesto je považují za důležité. Mezi nejvíce důležité benefity podle dotázaných zaměstnanců patří příspěvek na stravování, osobní účet a příspěvek na penzijní připojištění.

Na následujícím grafu je ukázáno, jak jsou zaměstnanci spokojeni s příspěvkem na stravování.



Graf č. 5: Spokojenost s výší příspěvku na stravování (Zdroj: vlastní tvorba)

Z dotazníku vyplynulo, že třetina zaměstnanců, kteří byli dotázáni, by se přikláněli k vyšší hodnotě stravenky, i za předpokladu, že by museli více doplácet. V současné době je hodnota stravenky 90 Kč, z toho zaměstnavatel platí 50 Kč, což je daňově uznatelných 55 % a zaměstnanec si doplácí 40 Kč.



Graf č. 6: Využívání prostředků z osobního účtu (Zdroj: vlastní tvorba)

Z grafu vyplynulo, že zaměstnanci nejčastěji využívají prostředky na osobním účtu k úhradě nadstandardní zdravotní péče. Kam spadá úhrada léků, vitamínů, očkování nebo také dioptrických brýlí či úhrada stomatologických výkonů. Na druhém místě ve využití prostředků osobního účtu se umístily rekreační poukazy a zájezdy. Jedná se o zájezdy, které jsou organizované přes tuzemské cestovní kanceláře nebo organizované zaměstnavatelem. Dále dotazovaní zaměstnanci hojně využívají tyto prostředky na příspěvky na stravování a kulturní a sportovní oblasti, kdy mohou být hrazeny permanentky do divadel či na sportoviště.

Naopak vzdělávací kurzy a školné, které se podle průzkumu Svazu průmyslu a dopravy ČR a ING Pojišťovny umístily velmi vysoko a stále v jednotlivých letech rostlo jejich využití, se ve společnosti E.on moc nevyužívaly. Pouze 14 % dotazovaných zaměstnanců využívá tento zaměstnanecký benefit. Důvodem může být fakt, že mnozí zaměstnanci stále nevidí vzdělání jako benefit nebo jen chtějí využít příspěvky na něco jiného.



Graf č. 7: Spokojenost s výškou příspěvku na penzijní připojištění (Zdroj: vlastní tvorba)

Jak z grafu vyplývá, tak většina dotázaných zaměstnanců je s výškou příspěvku na penzijní připojištění spokojena a zdá se jim dostačující. Skoro pětina dotázaných si však myslí, že je příspěvek nízký a uvítala by změnu.

V celkovém hodnocení se většině dotázaných zdá nabídka zaměstnaneckých benefitů, které společnost nabízí dostatečná, pouze 2 lidé z dotázaných odpověděli, že současná nabídka není dostačující.

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

V návrzích řešení práce rozebírá výsledky dotazníku a navrhuje, co by firma mohla v rámci svých benefitů změnit.

Společnost E.ON má celkově velmi obsáhlou nabídku zaměstnaneckých benefitů a o svoje zaměstnance dbá odpovídajícím způsobem, takže zde není příliš důvodů k připomínkám. S ohledem na dotazník, který vyplňovali zaměstnanci společnosti, se pokusím navrhnout změnu stávajících benefitů, nové benefity nebo zrušení nepotřebných benefitů. Nutno brát v potaz, že dotazníku se zúčastnilo, jen část zaměstnanců, takže ostatní zaměstnanci můžou mít úplně jiný názor a navrhované řešení by při vyjádření jejich názoru nepřicházelo v úvahu.

3.1 Příspěvek na stravování

V současné době mají zaměstnanci společnosti stravenky v hodnotě 90 Kč, což je ve srovnání s jinými společnostmi poměrně vysoká částka. Musíme však vzít v úvahu i to, že se jedná o mezinárodní společnost, která si takovou hodnotu stravenky může dovolit. I přesto by dle dotazníku třetina zaměstnanců uvítala vyšší hodnotu, i za předpokladu, že by si museli doplácet více. Nyní si zaměstnanci platí 40 Kč a zaměstnavatel jim doplácí 50 Kč, což je z hodnoty stravenky 90 Kč uznatelných 55 %.

Na základě odpovědí z dotazníku bych navrhovala vyšší hodnotu stravenek, kterou podporovala třetina dotázaných zaměstnanců. Samozřejmě by se musel vzít v potaz i názor ostatních zaměstnanců, kteří se dotazníku nezúčastnili, aby se neprováděla změna kvůli pár zaměstnancům. V případě, že by došlo ke zvýšení, by pro společnost byly nejvýhodnější stravenky v hodnotě 100 Kč. Z důvodu, že zaměstnavatel chce přispívat pouze do zákonně uznatelné výše, která činí 70 % ze stravného, které je 82 Kč, takže příspěvek zaměstnavatele může být maximálně 57 Kč. Takže v případě stravenky v hodnotě 100 Kč, by zaměstnavatel platil daňově uznatelných 55 %, což činí 55 Kč a zaměstnanec by si doplácel 45 Kč. Oba by teda připláceli o 5 Kč více než doposud a stravenka by měla o 10 Kč vyšší hodnotu.

Na modelovém příkladu nyní ukážu, jak by změna výše poskytovaných stravenek ovlivnila mzdu zaměstnance a náklady zaměstnavatele při hrubé mzdě 14 800 Kč a 20 stravenkách za měsíc.

Tab. č. 18: Modelace mzdy se stravenkami s hodnotou 90 Kč

HM 14 800 + 20 stravenek	HM 14 800 Kč	Náklady zaměstnavatele
SHM 19 832 = 19 900	- 915 Kč záloha na daň	HM 14 800 Kč
Daň 15 % = 2 985 Kč	- SP 6, 5 % = 962 Kč	Stravenky 1000 Kč
- sleva §35 ba(1) a) 2 070	- ZP 4, 5 % = 666 Kč	SP 25 % = 3 700 Kč
= 915 Kč záloha na daň	- 800 stravenky	ZP 9 % = 1 332 Kč
	= ČM 11 457 Kč	Celkem = 20 832 Kč
	+ 1 800 stravenky	
	= 13 257 Kč	

Zdroj: vlastní tvorba

Tab. č. 19: Modelace mzdy se stravenkami s hodnotou 100 Kč

HM 14 800 + 20 stravenek	HM 14 800 Kč	Náklady zaměstnavatele
SHM 19 832 = 19 900	- 915 Kč záloha na daň	HM 14 800 Kč
Daň 15 % = 2 985 Kč	- SP 6, 5 % = 962 Kč	Stravenky 1 100 Kč
- sleva §35 ba(1) a) 2 070	- ZP 4, 5 % = 666 Kč	SP 25 % = 3 700 Kč
= 915 Kč záloha na daň	- 900 stravenky	ZP 9 % = 1 332 Kč
	= ČM 11 357 Kč	Celkem = 20 932 Kč
	+ 2 000 stravenky	
	= 13 357 Kč	

Zdroj: vlastní tvorba

Z modelace změny stravenek při hrubé mzdě 14 800 Kč plyne, že zaměstnanec si bude sice doplácet víc, dostane tím pádem i míň vyplaceno, ale v případě započítání stravenek k výplatě na tom bude lépe než s nižší hodnotou stravenky.

Pro zaměstnavatele se zvýší náklady, ale pouze o nepatrnou částku, která je ještě navíc daňově uznatelná.

3.2 Příspěvek na životní pojištění

Z dotazníku vyplynulo, že o tento druh benefitu zaměstnanci příliš nestojí. Z 37 dotázaných ho někdy využilo pouze 6. Důvodem může být snížení prostředků v osobním účtu v případě využití tohoto příspěvku na polovinu, tedy z 11 800 Kč na 5 900 Kč.

Z tohoto důvodu mi přijde tento benefit poněkud zbytečný. Vzhledem k tomu, že se stále najdou zaměstnanci, kteří tento příspěvek využívají, bych ho nerušila, ale pouze upravila pravidla jeho čerpání.

Navrhla bych dvě různé výšky příspěvku a tím i různou výši prostředků do osobního účtu. Zaměstnanci by si mohli vybrat, zda jim bude zaměstnavatel přispívat menší částku a díky tomu budou mít více prostředků na osobním účtu nebo větší částku a menší osobní účet.

Další možností u tohoto příspěvku je ze současných 7 500 Kč zvýšit hodnotu příspěvku, za předpokladu, že by zůstala výše prostředků osobního účtu o polovinu nižší než obvykle. Samozřejmě by hodnota příspěvku na životní pojištění a na penzijní připojištění nesměla překročit daňově uznatelnou výši 30 000 Kč. Jelikož je tento příspěvek upraven v kolektivní smlouvě, tak i kdyby se výše příspěvku změnila, respektive zvýšila tak by pořád částka byla pro zaměstnavatele daňově uznatelná.

3.3 Poskytování zvýhodněné sazby

Společnost již v minulosti svým zaměstnancům poskytovala zvýhodněnou sazbu standardních produktů pro domácnost, která však byla zrušena. Vzhledem k tomu, že elektrickou energii, popřípadě i plyn, používá každá domácnost, tak by obnovení zvýhodněné sazby určitě všichni zaměstnanci uvítali. Pro zaměstnavatele by to sice znamenalo menší výnos, ale jinak by to z daňového hlediska nijak neovlivnilo základ daně. U zaměstnance by se jednalo o příjem dle § 6 odst. 3 zákona o daních z příjmů. Takže by se zvýšil jeho vyměřovací základ pro sociální a zdravotní pojištění a také daňový základ o rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, která by mu byla poskytnuta. Toto zvýhodnění by mohlo být poskytnuto pouze zaměstnancům, kteří jsou ve společnosti delší dobu a jsou v pracovním poměru na dobu neurčitou, který trvá určitou minimální dobu, například 5 let.

3.4 Podpora mobility

Společnost nyní poskytuje příspěvek na podporu regionální mobility, který se však vztahuje pouze na ty, kteří dojíždějí více než 20 km a to pouze z toho důvodu, že byli přeřazeni na jinou práci. Samozřejmě si každý zaměstnanec může vybrat, jestli se mu vyplatí práce, která je více než 20 km od domova, ale v případě kvalifikovaných zaměstnanců bych navrhla poskytování příspěvku i těm, kteří mají vzdálenost do práce více než 20 km a není to kvůli přeřazení zaměstnavatelem. Příspěvek by mohl být nižší než pro zaměstnance, kteří byli přeřazení, ale alespoň částečně by to pokrylo jejich náklady. V případě, že by o tento benefit projeвили zaměstnanci zájem, mohl by se poskytovat všem zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru na dobu neurčitou a pracují u společnosti například minimálně 2 roky.

Pokud by byl tento příspěvek upraven v kolektivní smlouvě, tak by se jednalo o daňově uznatelný náklad pro zaměstnavatele. U zaměstnanců by tento příspěvek na dopravu vstoupil do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění a podléhal by dani, ale i tak by to bylo pro zaměstnance výhodnější.

Na modelovém příkladu je ukázáno, jak by mzdu zaměstnance, který se dopravuje pouze v rámci Brna, takže má měsíční předplatní jízdenku, která ho přijde na 550 Kč, ovlivnil příspěvek na dopravu v hodnotě 300 Kč. Je počítáno, že zaměstnanec je v mzdovém tarifu, kde činí hrubá mzda 14 800 Kč. Tento modelový zaměstnanec je svobodný a bezdětný a uplatňuje pouze slevu na poplatníka.

Tab. č. 20: Modelace mzdy s příspěvkem na dopravu v hodnotě 300 Kč

HM 14 800 Kč	HM 14 800 Kč	Náklady zaměstnavatele
+ příspěvek 300 Kč	- 975 Kč záloha na daň	HM 14 800 Kč
= 15 100 Kč	- SP 6,5 % = 982 Kč	Příspěvek 300 Kč
SHM 20 234 = 20 300	- ZP 4,5 % = 680 Kč	SP 25 % = 3 775 Kč
Daň 15 % = 3 045 Kč	= ČM 12 163 Kč	ZP 9 % = 1 359 Kč
- sleva §35 ba(1) a) 2 070 Kč	+ 300 příspěvek	Celkem = 20 234 Kč
= 975 Kč záloha na daň	- 550 měsíční kupón	
	= 11 913 Kč	

Zdroj: vlastní tvorba

Tab. č. 21: Modelace mzdy bez příspěvku na dopravu

HM 14 800 Kč	HM 14 800 Kč	Náklady zaměstnavatele
SHM 19 832 = 19 900	- 915 Kč záloha na daň	HM 14 800 Kč
Daň 15 % = 2 985 Kč	- SP 6, 5 % = 962 Kč	SP 25 % = 3 700 Kč
- sleva §35 ba(1) a) 2 070 Kč	- ZP 4, 5 % = 666 Kč	ZP 9 % = 1 332 Kč
= 915 Kč záloha na daň	= ČM 12 257 Kč	Celkem = 19 832 Kč
	- 550 měsíční kupón	
	= 11 707 Kč	

Zdroj: vlastní tvorba

Z příkladu je vidět, že kdyby zaměstnanec dostával příspěvek 300 Kč, tak by sice fakticky dostal pouze 200 Kč, protože příspěvek podléhá zdanění, ale i přesto by to pro něj byla úspora. U zaměstnavatele se díky příspěvku zvýší jak mzdové náklady, tak náklady na sociální a zdravotní pojištění. Pokud je však pojistné uhrazeno do konce měsíce následujícího po uplynutí zdaňovacího období, v tomto případě měsíce, jedná se o daňově uznatelné náklady.

3.5 Akciový program pro zaměstnance

Společnost E.ON je akciová společnost, vydávající akcie. Z toho důvodu bych navrhovala, aby jednou za nějaké období vytvořila pro své zaměstnance zaměstnanecký akciový program. Například jednou za rok nebo za 5 let. V případě ročního programu by se jednalo pouze o krátkodobé akcie, v případě delšího programu by šlo o dlouhodobější a nákladnější investice. Společnost by tak získala prostředky k navýšení kapitálu. V případě dostatku kapitálu by pouze odprodala svoje akcie a získala tím peníze k investici. Zaměstnanci by tak mohli mít v případě dobré investice společnosti dobrý výnos z uložených peněz. Zaměstnanci by mohli do programu vstoupit dobrovolně, buď opakovaně anebo pouze jednou dle jejich uvážení. Pro zaměstnavatele i zaměstnance by byla stanovena pravidla tohoto programu. Při vstupu do programu by mohli zaměstnanci investovat určitou část z objemu mzdy, například 10 %. Akciový program by byl dle společnosti na určitou dobu, například na 3 roky nebo na 5 let. Zaměstnanci by měli možnost vybrat si ze dvou programů, a to konzervativnějšího a rizikovějšího. V případě konzervativnějšího by měli zaměstnanci garantované vrácení vložené částky po uplynutí doby, takže v případě, že by byla investice ztrátová, zaměstnanec by dostal zpět peníze,

které na začátku vložil. Za předpokladu, že by se investice vydařila, tak by mohl zaměstnanec spolu s vloženými prostředky i výnos z investice. V případě rizikovějšího programu by už nebylo garantováno vrácení původní vložené částky, ale výnos by se odvíjel pouze od výkyvu akcií. Zaměstnanec by mohl mít také možnost nechat peníze v akciích a po době uplynutí je neprodávat zpět a tím získávat pravidelně dividendy.

Do programu na podobné bázi už mohou vstoupit zaměstnanci společnosti E.ON v Německu, kteří mohli odkoupit akcie za zvýhodněných podmínek v rámci dobrovolného plánu zaměstnaneckých akcií. Náklady vyplývající z poskytování preferenčních cen se uznávají jako osobní náklady a jsou zahrnuty do mzdových nákladů.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo teoretické zhodnocení tématu zaměstnaneckých benefitů a analýza současného stavu u společnosti E.ON. V teoretické části byly vymezeny pojmy z daného tématu a dále pojmy, které s tématem úzce souvisely. Práce v teoretické části vycházela z dostupné literatury. V oblasti daní byl využíván zejména zákon o daních z příjmů a další související literatura. V největším rozsahu byla použita kniha od pana Pelce a dále od pana Macháčka. V případě řešení benefitů z účetního pohledu byla nejčastěji používána kniha od autorek Krbečková a Plesníková, kde byly zaměstnanecké benefity velmi dobře zpracovány z účetního hlediska. Mimo teorii z dostupné literatury byl v teoretické části uveden průzkum Svazu průmyslu a dopravy ČR a ING Pojišťovny, který uváděl využívání různých druhů zaměstnaneckých benefitů v letech 2010 – 2014. Ze srovnání byl patrný vývoj a změna v čerpání různých benefitů v období pěti let.

V praktické části byla představena společnost E.ON, u které byly zaměstnanecké benefity analyzovány a byla stručně popsána její historie, organizace firmy a byla vytvořena SWOT analýza. Poté byly v této kapitole rozebrány jednotlivé zaměstnanecké benefity, které společnost poskytuje svým zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy. Součástí této části byl také dotazník, který byl sestaven pro zaměstnance společnosti a ve kterém se mohli vyjádřit, které benefity využívají a jsou pro ně přínosné a které nikoliv. Na základě dotazníku je zde pomocí grafů ukázáno, jak si jednotlivé benefity ve společnosti stojí na základě jejich využívání. Nutno zdůraznit, že se dotazníku zúčastnila pouze velmi malá část zaměstnanců společnosti, konkrétně 37, z čehož nelze přesně vyvozovat důsledky.

Část vlastní návrhy práce poté vychází z druhé kapitoly, konkrétně z dotazníkového šetření. Práce se zabývala návrhem co nejvýhodnější optimalizací zaměstnaneckých benefitů, i přesto, že společnost E.ON má velmi širokou a propracovanou nabídku benefitů. Na základě obdržených výsledků od dotázaných respondentů, práce upravuje poskytování stávajících benefitů nebo navrhuje nové benefity.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] NĚMEČEK, Petr a Robert ZICH. *Podnikový management 3 díl*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2005. ISBN 80-214-3004-4.
- [2] GEIST, B. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing, 1992. ISBN 80-85605-28-7.
- [3] JANOUŠKOVÁ, J. a H. KOLIBOVÁ. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-1364-0.
- [4] KRNINSKÁ, Růžena. *Motivace a stimulace pracovního jednání*. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Ekonomická fakulta, 2012. ISBN 978-80-7394-343-1.
- [5] KOONTZ H. a H. WEIHRICH. *Management*. Praha: Victoria Publishing 1993. ISBN 80-85605-45-7.
- [6] JAKUBÍKOVÁ, Dagmar. *Strategický marketing: strategie a trendy*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2690-8.
- [7] ŘEZANKOVÁ, Hana. *Analýza dat z dotazníkových šetření: (druhé vydání)*. 2.vydání. Praha: Professional Publishing, 2010. ISBN 978-80-7431-019-5.
- [8] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0.
- [9] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-000-4.
- [10] ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků-Jak z odměňování učinit zdroj úspěšnosti podniku*. Grada Publishing, 2009.
- [11] GOLDFEIN, I. a M. LOPES. *Managing employee benefits*. Washington, D.C: U.S. Small Business Administration, Office of Business Development, 1990. Dostupné z: <http://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=uiug.30112105079062;view=1up;seq=8>
- [12] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing, 2007.
- [13] KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-865-9.
- [14] Vyhláška 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

- [15] ŠTOHL, Pavel. *Učebnice účetnictví 2011 – 3. díl: pro střední školy a veřejnost*. Znojmo: Štohl Pavel Ing. – vzdělávací středisko, 2011. ISBN 978-80-87237-37-3
- [16] LUKÁŠKOVÁ, M. Přečtěte si, jak správně účtovat benefity pro zaměstnance. In: *Podnikatel.cz*, 3. 9. 2012[online]. [cit. 2015-02-06]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/prectete-si-jak-spravne-uctovat-benefity-pro-zamestnance/>
- [17] ŠTOHL, Pavel. *Učebnice účetnictví 2010 – 2. díl: pro střední školy a veřejnost*. Znojmo: Štohl Pavel Ing. – vzdělávací středisko, 2010. ISBN 978-80-87237-24-3.
- [18] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015. Úplná znění k 1. 1. 2015*. Praha: Grada, 2015. ISBN 987-80-247-5506-6.
- [19] Zákon o obchodních korporacích č. 90/2012 Sb.
- [20] Svaz průmyslu a dopravy ČR. *Mezi benefity v ČR dominuje vzdělání* [online]. 2014-08-28 [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/tiskove-zpravy/mezi-benefity-v-cr-dominuje-vzdelavani>
- [21] Finance.idnes.cz. *Firmy v Česku ožívají a je to znát i na zaměstnaneckých benefitech* [online]. 2014-05-14 [cit. 2015-02-23]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/zamestnanecke-benefity-posiluji-d4m-/podnikani.aspx?c=A140903_153848_podnikani_zuk
- [22] E.ON Česká republika, s.r.o. *E.ON Česká republika, s.r.o.* [online]. 2015 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://www.eon.cz/cs/o-spolecnosti/portret-skupiny-e-on/skupina-e-on-v-cr/e-on-ceska-republika-s-r-o.shtml>
- [23] E.ON Česká republika, s.r.o. *E.ON Energie, a.s.* [online]. 2015 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://www.eon.cz/cs/o-spolecnosti/portret-skupiny-e-on/skupina-e-on-v-cr/e-on-energie-a-s.shtml>
- [24] E.ON Česká republika, s.r.o. *E.ON Distribuce, a.s.* [online]. 2015 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://www.eon.cz/cs/o-spolecnosti/portret-skupiny-e-on/skupina-e-on-v-cr/e-on-distribuce-a-s.shtml>
- [25] E.ON Česká republika, s.r.o. *E.ON Trend s.r.o.* [online]. 2015 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://www.eon.cz/cs/o-spolecnosti/portret-skupiny-e-on/skupina-e-on-v-cr/e-on-trend-s-r-o.shtml>
- [26] E.ON Česká republika, s.r.o. *E.ON Servisní, s.r.o.* [online]. 2015 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://www.eon.cz/cs/o-spolecnosti/portret-skupiny-e-on/skupina-e-on-v-cr/e-on-servisni-s-r-o.shtml>

- [27] E.ON Česká republika, s.r.o. *Skupina E.ON v České republice* [online]. 2015 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://www.eon.cz/cs/o-spolecnosti/portret-skupiny-e-on/skupina-e-on-v-cr.shtml>
- [28] Výroční zpráva společnosti E.ON
- [29] E.ON Česká republika, s.r.o. *Společenská odpovědnost* [online]. 2015 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://www.eon.cz/cs/o-spolecnosti/spolecenska-odpovednost.shtml>
- [30] Kolektivní smlouva společnosti E.ON
- [31] Copyright 2015 ČEZ, a. s. *Profil společnosti* [online]. 2015 [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <http://www.cez.cz/cs/o-spolecnosti/cez/profil-spolecnosti.html>
- [32] MÁCA, Martin. *E-mail*. Útvar strategický nábor ČEZ a. s. 17. 3. 2015

SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ, GRAFŮ

Tab. č. 1: Postup tvorby SWOT analýzy	17
Tab. č. 2: Tvorba fondu	27
Tab. č. 3: Náklady na provoz nebo nákup vybavení.....	27
Tab. č. 4: Pořízení hmotného majetku	27
Tab. č. 5: Půjčka	28
Tab. č. 6: Příspěvek na stravenky	28
Tab. č. 7: Rekreační a dovolená, kultura, vzdělávání a sport.....	29
Tab. č. 8: Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření	29
Tab. č. 9: Dary	30
Tab. č. 10: Účtování sociálního fondu.....	31
Tab. č. 11: Účtování na vrub nákladů - uznatelné	32
Tab. č. 12: Účtování na vrub nákladů - neuznatelné	32
Tab. č. 13: Účtování stravenek na vrub nákladů.....	32
Tab. č. 14: Historie společnosti E.ON v ČR.....	43
Tab. č. 15: SWOT analýza společnosti E.on	44
Tab. č. 16: Modelace mzdy a stravenek.....	49
Tab. č. 17: Modelace mzdy bez stravenek.....	49
Tab. č. 18: Modelace mzdy se stravenkami s hodnotou 90 Kč	63
Tab. č. 19: Modelace mzdy se stravenkami s hodnotou 100 Kč	63
Tab. č. 20: Modelace mzdy s příspěvkem na dopravu v hodnotě 300 Kč	65
Tab. č. 21: Modelace mzdy bez příspěvku na dopravu	66
Obr. č. 1: Maslowova teorie potřeb, zdroj [4]	14
Obr. č. 2: Vývoj zaměstnaneckých benefitů 2010 až 2014, zdroj [21].....	39
Graf č. 1: Věková struktura zaměstnanců (Zdroj: vlastní tvorba)	55
Graf č. 2: Rozložení pracovních pozic (Zdroj: vlastní tvorba)	56
Graf č. 3: Spokojenost s nabízenými benefity (Zdroj: vlastní tvorba).....	56
Graf č. 4: Využívané benefity (Zdroj: vlastní tvorba)	57
Graf č. 5: Spokojenost s výší příspěvku na stravování (Zdroj: vlastní tvorba)	59

Graf č. 6: Využívání prostředků z osobního účtu (Zdroj: vlastní tvorba).....	60
Graf č. 7: Spokojenost s výškou příspěvku na penzijní připojištění (Zdroj: vlastní tvorba).....	61

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnance.....	I
Příloha č. 2: Výpis z obchodního rejstříku	IV

Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnance

Dotazník pro zaměstnance společnosti E.ON Czech – Zaměstnanecké benefity

Dobrý den, jsem studentkou 3. ročníku Fakulty podnikatelské VUT a pro svou bakalářskou práci na téma Zaměstnanecké benefity, bych vás ráda poprosila a vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník je anonymní a jeho výsledky budou použity pouze pro účely bakalářské práce.

Předem děkuji.

1. Pohlaví

- ☐ muž
- ☐ žena

2. Věk

- ☐ do 25
- ☐ 26 – 35
- ☐ 36 – 45
- ☐ 46 – 55
- ☐ 56 a více

3. Na jaké pozici ve firmě pracuje?

- ☐ administrativní pracovník
- ☐ technický pracovník

4. Jste spokojeni se zaměstnaneckými benefity, které Vám firma nabízí?

- ☐ ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ ne

5. Které benefity využíváte nebo jste někdy využili? (označte i více možností)

- ☐ příspěvek na stravování (stravenky, závodní stravování)
- ☐ osobní účet
- ☐ příspěvek na penzijní připojištění
- ☐ příspěvek na životní pojištění
- ☐ rekreační střediska firmy
- ☐ půjčky

- ☐ příspěvek na dětskou rekreaci

6. Které benefity se Vám zdají zbytečné? (označte i více možností)

- ☐ příspěvek na stravování (stravenky, závodní stravování)
☐ osobní účet
☐ příspěvek na penzijní připojištění
☐ příspěvek na životní pojištění
☐ rekreační střediska firmy
☐ půjčky
☐ příspěvek na dětskou rekreaci

7. Které benefity považujete za důležité? (označte i více možností)

- ☐ příspěvek na stravování (stravenky, závodní stravování)
☐ osobní účet
☐ příspěvek na penzijní připojištění
☐ příspěvek na životní pojištění
☐ rekreační střediska firmy
☐ půjčky
☐ příspěvek na dětskou rekreaci

8. Jste spokojeni se současnou výší příspěvku na stravování nebo byste uvítali vyšší hodnotu příspěvku, i přesto že byste museli pár korun připlatit?

- ☐ jsem spokojen se současnou výší
☐ klidně si připlatím, když bude hodnota vyšší
☐ vyšší hodnotu bych uvítala, ale připlácet už více nechci

9. Využíváte rekreační střediska zaměstnavatele? Pokud ano, jste spokojeni s cenou za ubytování?

- ☐ nevyužívám
☐ využívám a cena se mi zdá přiměřená
☐ využívám, ale cena se mi zdá vysoká

10. Na co nejčastěji využíváte prostředky z osobního účtu? (označte i více možností)

- ☐ rekreační poukazy a zájezdy
☐ příspěvky na stravování
☐ kulturní či sportovní činnosti
☐ nadstandartní zdravotní péči (úhrada léků, vitamínů, očkování, dioptrických brýlí...)
☐ vzdělávací kurzy, školné

☐ dětská rekreace

11. Jste spokojeni s výškou příspěvku na penzijní připojištění?

☐ ano, jeho výše je dostačující

☐ ne, jeho výše je nízká

☐ tento příspěvek nevyužívám

12. Jste spokojeni s výškou příspěvku na životní pojištění?

☐ ano, jeho výše je dostačující

☐ ne, jeho výše je nízká

☐ tento příspěvek nevyužívám

13. Je podle Vás současná nabídka zaměstnaneckých benefitů dostatečná?

☐ ano

☐ ne

Příloha č. 2: Výpis z obchodního rejstříku

Tento výpis z obchodního rejstříku elektronicky podepsal "KRAJSKÝ SOUD V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH [IČ 00215686]" dne 3.5.2015 v 17:31:19.
EPVid:zX4uaroAwcLc+NxCDYZa5g

Výpis

z obchodního rejstříku, vedeného
Krajským soudem v Českých Budějovicích
oddíl C, vložka 15066

Datum zápisu:	2. února 1999
Spisová značka:	C 15066 vedená u Krajského soudu v Českých Budějovicích
Obchodní firma:	E.ON Česká republika, s. r. o.
Sídlo:	F. A. Gerstnera 2151/6, České Budějovice 7, 370 01 České Budějovice Doručovací číslo: PSČ 370 49
Identifikační číslo:	257 33 591
Právní forma:	Společnost s ručením omezeným
Předmět podnikání:	Montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona a) Výroba měřicích, zkušebních, navigačních, optických a fotografických přístrojů a zařízení b) Provozování vodovodů a kanalizací a úprava a rozvod vody c) Ubytovací služby d) Opravy a údržba potřeb pro domácnost, předmětů kulturní povahy, výrobků jemné mechaniky, optických přístrojů a měřidel e) Poskytování software, poradenství v oblasti informačních technologií, zpracování dat, hostingové a související činnosti a webové portály f) Poradenská a konzultační činnost, zpracování odborných studií a posudků g) Reklamní činnost, marketing, mediální zastoupení h) Služby v oblasti administrativní správy a služby organizačně hospodářské povahy i) Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti j) Výroba elektronických součástek, elektrických zařízení a výroba a opravy elektrických strojů, přístrojů a elektronických zařízení pracujících na malém napětí k) Nakládání s odpady (vyjma nebezpečných) l) Zprostředkování obchodu a služeb m) Velkoobchod a maloobchod n) Zastavárenská činnost a maloobchod s použitým zbožím o) Údržba motorových vozidel a jejich příslušenství p) Skladování, balení zboží, manipulace s nákladem a technické činnosti v dopravě q) Pronájem a půjčování věcí movitých r) Projektování elektrických zařízení s) Testování, měření, analýzy a kontroly t) Poskytování technických služeb pronájem nemovitostí, bytů a nebytových prostor montáž, opravy, revize a zkoušky plynových zařízení a plnění nádob plyny montáž, opravy, revize a zkoušky tlakových zařízení a nádob na plyny montáž, opravy, revize a zkoušky zdvihacích zařízení technicko-organizační činnost v oblasti požární ochrany činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence poskytování služeb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci Projektová činnost ve výstavbě Silniční motorová doprava - osobní provozovaná vozidly určenými pro přepravu nejvýše 9 osob včetně řidiče

Statutární orgán:
jednatel:

Údaje platné ke dni: 3. května 2015 04:29

1/3

	MICHAEL FEHN, dat. nar. 16. prosince 1958 Kronach, Mangstr. 4, 96317, Spolková republika Německo Den vzniku funkce: 2. února 1999 Pobyt na území České republiky: Praha 7, Trojská 181a/724, PSČ 171 00
jednatel:	LORENZ PRONNET, dat. nar. 13. ledna 1963 Riedering, Oberputting 1A , 83083, Spolková republika Německo Den vzniku funkce: 1. ledna 2001
jednatel:	Ing. RADEK LUCKÝ, dat. nar. 29. dubna 1964 Zvánovická 2508/3, Záběhlce, 141 00 Praha 4 Den vzniku funkce: 1. listopadu 2012
Počet členů:	3
Způsob jednání:	Za společnost jednájí navenek vždy alespoň dva jednatelé společně.
Prokura:	ECKART BAUM, dat. nar. 26. června 1969 Praha 7, Strossmayerovo nám. 11/966, PSČ 17000 trvale bytem: Xaver-Loibl-Str.29,945 13 Schönberg, Spolková republika Německo
	MILAN KROUPA, dat. nar. 20. února 1960 Větrná 1011/4, 693 01 Hustopeče
	MAGNUS ALEXANDER BRANDAU, dat. nar. 24. ledna 1963 München, Belfortstrasse 2, 81667, Spolková republika Německo
	MARC MÜLLER, dat. nar. 28. dubna 1975 Litvinovická 1639/93, České Budějovice 2, 370 01 České Budějovice
	Ing. ZDENĚK DADÁK, dat. nar. 9. února 1956 Vejrostova 953/6, Bystrc, 635 00 Brno
	Ing. PAVEL ČADA, dat. nar. 30. března 1969 Nové náměstí 1291/8, Řečkovice, 621 00 Brno
	Každý z prokuristů je oprávněn k zastupování společnosti a podepisování za společnost samostatně.
Dozorčí rada:	
člen dozorčí rady:	Dr. BERNHARD REUTERSBERG, dat. nar. 23. února 1954 Düsseldorf, Kaiser-Friedrich-Ring 98 , 40547, Spolková republika Německo Den vzniku členství: 20. března 2014
člen dozorčí rady:	BERND ROMEIKE, dat. nar. 28. října 1955 Olching, Bürgermeister-Weger-Weg 9 , 82140, Spolková republika Německo Den vzniku členství: 20. března 2014
člen dozorčí rady:	JOCHEN KLEY, dat. nar. 7. října 1959 Bratislava, Havlíčkova 7568/19 , 81104, Slovenská republika Den vzniku členství: 20. března 2014
Společníci:	
Společník:	E.ON Czech Holding AG Mnichov, Arnulfstr. 203 , 80634, Spolková republika Německo Registrační číslo: HRB 141788
Podíl:	Vklad: 2 000 000,- Kč Splaceno: 100% Obchodní podíl: 100 % Druh podílu: základní Kmenový list: nebyl vydán

Základní kapitál: 2 000 000,- Kč

Ostatní skutečnosti:

Na základě smlouvy o vkladu části podniku ze dne 29.10.2004 převedla společnost E.ON Bohemia, s.r.o., s účinností k 1.1.2005 část svého podniku nazvanou "Provoz služeb v oblasti elektroenergetiky" na společnost E.ON Česká republika, a.s., IČ: 260 78 180, se sídlem Lannova č.p. 205, č.or. 16, 370 49 České Budějovice, zapsanou v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Českých Budějovicích, oddíle B, vložce 1392.

Na společnost E.ON Česká republika, s. r. o. (dříve E.ON Bohemia, s. r. o.) se sídlem České Budějovice, Lannova č. p. 205, č. or. 16, PSČ 370 49, IČ 257 33 591, jako nástupnickou společnost, přešlo v důsledku fúze sloučením jmění společnosti E.ON Česká republika, a. s. se sídlem České Budějovice, Lannova 205/16, PSČ 370 49, IČ 260 78 180, jako zanikající společnosti.

Společnost E.ON Česká republika, s. r. o. (dříve E.ON Bohemia, s. r. o.) se sídlem České Budějovice, Lannova č. p. 205, č. or. 16, PSČ 370 49, IČ 257 33 591 je podle smlouvy o fúzi sloučením ze dne 14.3.2007 s rozhodným dnem sloučení 1.1.2007 právním nástupcem bez likvidace zrušené a zaniklé společnosti E.ON Česká republika, a. s. se sídlem České Budějovice, Lannova 205/16, PSČ 370 49, IČ 260 78 180, dosud zapsané v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Českých Budějovicích oddílu B vložce 1392.

Na společnost E.ON Česká republika, s.r.o., IČ 257 33 591, se sídlem České Budějovice, Lannova 205/16, PSČ 370 49, přešlo obchodní jmění rozdělované společnosti Jihočeská plynárenská, a.s., IČ 608 27 807, se sídlem České Budějovice, Vrbenská 2, PSČ 371 47, které bylo uvedeno ve smlouvě o rozdělení odštěpením sloučením ze dne 11. 6. 2007.

Ostatní ve smlouvě o rozdělení odštěpením sloučením specifikované části obchodního jmění rozdělované společnosti přešly na nástupnické společnosti E.ON Energie, a.s., IČ 260 78 201, se sídlem České Budějovice, Lannova 205/16, PSČ 370 49 a E.ON Distribuce, a.s., IČ 260 78 198, se sídlem České Budějovice, Lannova 205/16, PSČ 370 49.

Obchodní korporace se podřídila zákonu jako celku postupem podle § 777 odst. 5 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech.

Počet členů dozorčí rady: 3